



bhpbilliton

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
MINERA SPENCE S.A.
2015 - 2018

Nuestra Carta

Somos BHP Billiton, una compañía de recursos naturales líder a nivel mundial.

Nuestro propósito es crear valor para los accionistas en el largo plazo a través del descubrimiento, adquisición, desarrollo y comercialización de recursos naturales.

Nuestra estrategia es poseer y operar activos de procesos primarios, de gran tamaño, larga vida, bajo costo y con potencial de crecimiento, diversificados por producto, geografía y mercado.

Nuestros Valores

Sostenibilidad

Situar a la salud y la seguridad en primer lugar, ser ambientalmente responsables y apoyar a nuestras comunidades.

Integridad

Hacer lo correcto y cumplir con nuestra palabra.

Respeto

Valorar la transparencia, la confianza, el trabajo en equipo, la diversidad y las relaciones de beneficio mutuo.

Desempeño

Alcanzar altos resultados para el negocio, utilizando al máximo nuestras capacidades.

Simplicidad

Concentrar nuestros esfuerzos en lo más importante.

Responsabilidad

Definir y aceptar la responsabilidad, y cumplir nuestros compromisos.

Tenemos éxito cuando:

Nuestros empleados comienzan cada día con un sentido de propósito y lo finalizan con un sentido de logro.

Nuestras comunidades, clientes y proveedores valoran su relación con nosotros.

Nuestro portafolio de activos es de clase mundial y es desarrollado en forma sostenible.

Nuestra disciplina operacional y nuestra fortaleza económica nos permiten un crecimiento futuro.

Nuestros accionistas reciben un alto retorno sobre su inversión.



Andrew Mackenzie
Chief Executive Officer

INDICE

I. ASPECTOS GENERALES

1. Propósito y ámbito del Contrato Colectivo

1.1 Intención de las partes

1.2 Partes del Contrato

1.3 Ámbito del Contrato

1.4 Relaciones laborales colaborativas y calidad de vida

2. Definiciones

II. SUELDO BASE Y GRATIFICACION

3. Sueldo base

3.1 Escala de sueldo base

4. Gratificación legal

III. REAJUSTABILIDAD FUTURA

5. Reajustabilidad

IV.- BONOS Y ASIGNACIONES

6. Asignación de casa

7. Bono turno noche

8. Llamada de emergencia

9. Brigada de emergencia

10. Bono de reemplazo supervisor

11. Compensación de feriado progresivo

12. Asignación Movilización

13. Bono trabajo en días festivos

14. Bono días especiales de trabajo

IV.- INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD

15. Bono de continuidad operacional

16. Bono de producción mensual

17. Bono de gestión trimestral

17.1 Reglas y condiciones

17.2 Base de cálculo del bono de gestión trimestral

17.3 Monto del bono de gestión trimestral

18. Incentivo de productividad trimestral

18.1 Incentivo fijo

18.2 Incentivo variable

19. Bono Anual del Negocio.

19.1 Productividad Operacional:

19.2. Volumen del negocio:

19.3. Presentismo:

19.4 Reglas finales

20. Funciones alternativas y/o complementarias

21. Reunión anual bipartita de productividad

V.- DESEMPEÑO, CAPACITACION Y DESARROLLO LABORAL

22. Evaluación de desempeño

23. Capacitación del Trabajador

24. Programa de Desarrollo Laboral

25. Programa de Reconocimiento en el Cargo

VI. BENEFICIOS

26. Aporte Adicional de Salud

27. Aporte Caja de Compensación

28. Fiesta familiar de Navidad

29. Asignaciones en caso de fallecimiento

30. Permisos en caso de fallecimiento

31. Bono de matrimonio

32. Bono por nacimiento de hijos

33. Subsidio por enfermedad

34. Subsidio por licencia por enfermedad inferior a 11 días

35. Garantía de atención médica hospitalaria

36. Préstamo médico

37. Exámenes médicos en tiempo de descanso

38. Beca de Excelencia Académica.

39. Seguro de escolaridad

40. Programa de beneficios flexibles

40.1 Reglas generales

40.2 Seguros básicos de salud, dental y catastrófico

40.2.1 Seguro básico de salud

40.2.2 Seguro básico dental

40.2.3 Seguro básico catastrófico

40.3 Seguro de vida

40.4 Planes opcionales de seguro de salud, dental y catastrófico (upgrades)

40.5 Bonificación especial del costo prima de cargo de la Empresa

40.7 Aguinaldo de Fiestas Patrias

40.8 Aguinaldo de Navidad

40.9 Bono de vacaciones

40.10 Beca de estudio para hijos del Trabajador

40.11 Asignación de estudios al cónyuge o conviviente

40.12 Beca de estudio para el Trabajador

40.13 Retiro libre disponibilidad

VII PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS

41. Alimentación

42. Beneficio sala cuna

43. Cumplimiento obligación art. 202 del Código del Trabajo

VIII.- INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

44. Indemnización por renuncia voluntaria en caso de pensión de invalidez

45. Indemnización por renuncia voluntaria en caso de jubilación

46. Indemnización por fallecimiento del trabajador

47. Indemnización por mutuo acuerdo de las partes

48. Indemnización por renuncia voluntaria - cupos sindicales

49. Indemnización legal por necesidades de la Empresa

IX.- FORMA DE PAGO DE LOS BENEFICIOS.

50. Forma de pago de los beneficios

X. PERMISO SINDICAL

51. Permiso contractual adicional

XI. VIGENCIA

52. Vigencia

XII. CLAUSULAS TRANSITORIAS

Cláusula primera transitoria: Compensación extraordinaria del feriado progresivo

Cláusula segunda transitoria: Condiciones voluntarias y extraordinarias de egreso

Cláusula tercera transitoria: Plan habitacional

Cláusula cuarta transitoria: Reglas aplicables a los beneficios habitacionales vigentes, adquiridos con anterioridad a este contrato colectivo.

Cláusula quinta transitoria: Catástrofes climáticas

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Antofagasta, a 01 de diciembre de 2015, por una parte, MINERA SPENCE S.A., en adelante también la "Compañía" o la "Empresa", representada legalmente por Jorge Cortes Villalobos, Gerente General; Juan Palacios Olivares, Gerente de Producción y Alexis Álvarez Montoya, Superintendente Mantenimiento Mina, todos domiciliados para estos efectos en calle Esmeralda N° 340, piso 3, Iquique, y por la otra, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S.A., en adelante también el "Sindicato" representado por su directorio, compuesto por don Ronald Salcedo Guerra, en su calidad de Presidente; don Ricardo Alanoca Villar, en su calidad de Secretario; don Ronald Aguirre Hofmann, en su calidad de Tesorero; don Nibaldo Pasten Altamirano, en su calidad de Primer Director y don Alberto Carvajal Bravo, en su calidad de Segundo Director, todos domiciliados, para estos efectos, en calle Salar de Pujsa N° 4178, Antofagasta, han acordado el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

I. ASPECTOS GENERALES

1. Propósito y ámbito del Contrato Colectivo

1.1 Intención de las partes

Es intención de las partes:

- a) Fijar claramente los derechos y obligaciones recíprocas relacionadas con remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, y en general con las condiciones comunes de trabajo.
- b) Prevenir conflictos entre ellas.
- c) Mantener y asegurar sus buenas relaciones durante la vigencia de este Contrato Colectivo.

1.2 Partes del Contrato

El presente Contrato Colectivo de Trabajo afecta por una parte a Minera Spence S.A., y por la otra a los Trabajadores con contrato de trabajo indefinido, afiliados al Sindicato, con derecho a negociar colectivamente, quienes se incluyen en la nómina que se agrega como Anexo N°1 de este Contrato Colectivo de Trabajo y que para todos los efectos legales y contractuales constituyen parte integrante del mismo.

1.3 Ámbito del Contrato

Este Contrato Colectivo de Trabajo constituye el único y completo acuerdo en materia de remuneraciones, beneficios y condiciones comunes de trabajo. Por lo tanto, este Contrato Colectivo sustituye y reemplaza íntegra y totalmente el Convenio Colectivo celebrado con fecha 12 de septiembre de 2012, que tenía vigencia entre el 1 de octubre de 2012 y hasta el 30 de noviembre de 2015 el que, como resultado de la suscripción del presente instrumento colectivo, queda sin efecto. Asimismo, sustituyen íntegramente a todo convenio o contrato verbal o escrito, expreso o tácito, especial o general que pudiera haber existido entre ellas anteriormente, salvo lo que esté expresamente pactado en los respectivos contratos individuales de trabajo y sus anexos, y no sea modificado por el presente Contrato Colectivo.

1.4 Relaciones laborales colaborativas y calidad de vida

Las partes mantendrán relaciones laborales colaborativas, para lo cual privilegiarán mecanismos de comunicación y colaboración mutua.

La Compañía continuará con su política de dar prioridad a la calidad de vida laboral y a mantener alternativas de vida sana en la faena. Asimismo, mantendrá las instalaciones para aseo, descanso y recreación en óptimas condiciones. El Sindicato se compromete a apoyar a que sus socios efectúen un uso adecuado de las instalaciones y a la conservación del orden y la limpieza en las mismas.

Como parte de la agenda laboral, las partes mantendrán una Comisión de Calidad de Vida, conformada por dos miembros de la Directiva Sindical y dos representantes de la compañía. Spence informará a ésta comisión acerca de sus programas sobre las materias que mas abajo se señalan, a fin de que la comisión efectúe recomendaciones sobre las mismas:

- Guías de calidad de vida
- Alimentación en casinos
- Actividad física
- Prevención del consumo de tabaco, alcohol y drogas
- Licencias médicas, enfermedades crónicas y ausentismo

Asimismo la Empresa mantendrá convenios con Centros Recreacionales, Deportivos, Gimnasios u otros equivalentes, en las ciudades de Arica, Iquique, Calama, Antofagasta, La Serena, Coquimbo y Santiago; que se encuentren disponibles.

Las prestaciones básicas y comunes de centros deportivos y gimnasios serán sin costo (inscripción y uso de instalaciones).

En caso alguno serán objeto de esta Agenda de Trabajo aquellas materias que limitan o restrinjan, o que pueden limitar o restringir, las facultades de Minera Spence de organizar, dirigir y administrar la Empresa. Se excluirán también aquellas materias que sean relacionadas con los procesos de la Compañía, o que sean sensibles o reservadas para el negocio.

2. Definiciones

Para efectos de facilitar la interpretación y aplicación de las normas contenidas en este Contrato, las partes acuerdan definir los siguientes conceptos:

a) Trabajador o Trabajadores. Son aquellos Trabajadores y Trabajadoras con contrato de trabajo indefinido vigente con Minera Spence S.A., que son socios del Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A. y que se individualizan en el Anexo N°1.

b) Empleador, Empresa o Compañía: Es Minera Spence S.A.

c) Sindicato: Es el Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A.

d) Índice de Precios al Consumidor o IPC: Es aquel índice que fija mensualmente el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), o bien el organismo que lo reemplace o haga sus veces, que expresa la variación de precios al consumidor.

e) Unidad de Fomento o UF: Es la unidad de medida reajutable basada en la variación del Índice de Precios al Consumidor, informada por el Banco Central de Chile. Todos los montos establecidos en Unidades de Fomento serán convertidos en pesos chilenos, al valor que tal unidad reajutable tenga al momento de liquidar las remuneraciones o beneficios.

f) Cargas Familiares: Son todas aquellas personas que formalmente estén reconocidas como tales por el organismo previsional correspondiente.

g) Hijos: Son los hijos e hijas del Trabajador de filiación matrimonial o no matrimonial, o adoptados en conformidad a la ley, siempre que sean Cargas Familiares de acuerdo con lo definido anteriormente. Para los efectos de recibir o impetrar los beneficios que el Contrato Colectivo establece para o en relación con los hijos, se considerarán también como tales los menores de edad que estén al cuidado del Trabajador por resolución judicial, mientras posean el carácter de Carga Familiar del propio Trabajador.

h) Conviviente o conviviente civil: Es la mujer o el hombre con quien el Trabajador mantiene una cohabitación y relación afectiva, durante un plazo de 2 años si no tienen hijos en común, o bien durante un plazo menor en casos de existir hijos en común. La acreditación de esta circunstancia se hará mediante

una declaración jurada, en formato provisto por la Empresa, expedida ante un Notario Público, que será responsabilidad del Trabajador mantener actualizada. Asimismo, es la mujer o el hombre con quien el Trabajador celebró el acuerdo de unión civil, de conformidad a la Ley N° 20.830.

i) Año fiscal: Es el período de doce (12) meses que se extiende entre el 1° de julio de un año y el 30 de junio del año siguiente. A modo de ejemplo, el año fiscal 2016 (FY16) comienza el 1° de julio de 2015 y termina el 30 de junio de 2016.

j) Año calendario o año: Es el período de doce (12) meses que se extiende entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del mismo año.

k) Año vigencia del Contrato: Es el período de doce (12) meses que principia a partir del primer día de vigencia de este contrato colectivo.

l) Valores de las remuneraciones y beneficios: Todos los montos y cantidades expresadas en moneda de curso legal, o bien, las sumas expresadas en Unidades de Fomento o cualquiera otra moneda o unidad reajutable señaladas en el presente Contrato, se refieren a montos brutos, antes de impuesto o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido. En este último caso, se entiende por monto líquido aquella suma que resulta luego de aplicar los descuentos legales por causa de impuestos o cotizaciones previsionales que se deduzcan o corresponda deducir, en ambos casos, de cargo del Trabajador.

m) Sueldo base: Es el estipendio fijo, en dinero, que bajo esta denominación específica se identifica en la cláusula 3 del presente instrumento, que se paga por períodos mensuales y que el Trabajador recibe por la prestación de sus servicios.

n) Normas generales sobre pago de remuneraciones y otros beneficios pactados en dinero: La Empresa otorgará un anticipo de remuneraciones equivalente al 32% de la suma del Sueldo Base más la Asignación de Casa. Las remuneraciones serán pagadas mediante depósito en la cuenta bancaria que los Trabajadores dispongan para tal efecto o, en caso que no fuere posible efectuar dicho depósito, mediante vale a la vista. Las denominaciones de las remuneraciones contenidas en el presente Contrato Colectivo podrán variar en las respectivas liquidaciones de remuneraciones; en ningún caso podrá haber duplicidad de beneficios.

o) Nivel: Es la posición en la escala de sueldo base que corresponde a cada trabajador de acuerdo a la clasificación de su cargo y que se compone de sus respectivas categorías.

p) Categoría: Es la posición existente dentro de cada nivel, que determina

el sueldo base que corresponde a cada Trabajador de acuerdo a su grado de desarrollo en el cargo.

q) Ascenso: Es el movimiento organizacional que implica un aumento en el sueldo base, que se produce cuando un Trabajador se cambia desde una categoría inferior a una categoría superior dentro de un mismo nivel, en la medida que cumpla con los requisitos.

r) Promoción: Es el movimiento organizacional que implica un aumento en el sueldo base, que se produce cuando un Trabajador cambia de cargo desde un nivel inferior a un nivel superior, en la medida que existan vacantes y cumpla con los requisitos.

s) Budget: Es el plan de cada año fiscal y que incorpora las metas productivas junto con todos los proyectos, actividades necesarias operacionales y de mantenimiento, mejoramientos y/o cambios de procesos, que sean requeridos para cumplir con dichas metas.

t) Forecast Q1: Es el plan confeccionado antes del inicio de cada año fiscal y que estima las proyecciones de números físicos entre las fechas 1 de Julio de un año y el 30 de Junio del año calendario siguiente en función de los compromisos establecidos en el Budget. En el Forecast Q1 se actualiza la proyección del Budget, incluyendo las actividades de proyectos, mejoramientos y/o cambios.

u) Forecast Mensual: Es el plan confeccionado mensualmente y que define la meta de producción del mes siguiente. Incluye todas las actividades de mantenimiento, proyectos, mejoramientos y/o cambios de las condiciones de ese mes y semana en particular.

II. SUELDO BASE Y GRATIFICACION

3. Sueldo base

El Sueldo Base de cada Trabajador será aquel que se encuentre establecido en su contrato individual de trabajo y corresponda a alguna de las categorías remuneracionales establecidas en la escala señalada en la cláusula siguiente. En caso que la última liquidación de remuneraciones señale un sueldo base mayor que el establecido en el contrato de trabajo, se estará a lo que señale la liquidación, salvo error manifiesto.

3.1 Escala de sueldo base

Los niveles y categorías de sueldos base de los Trabajadores vigentes al inicio de este Contrato, son los siguientes:

Nivel	Categoría	Sueldo Base
4	4.2	\$2.062.485
	4.1	\$1.957.247
	4.0	\$1.857.245
3	3.3	\$1.762.380
	3.2	\$1.671.913
	3.1	\$1.586.094
	3.0	\$1.504.550
2	2.3	\$1.427.166
	2.2	\$1.353.300
	2.1	\$1.262.481
	2.0	\$1.196.387
1	1.3	\$1.126.397
	1.2	\$1.066.553
	1.1	\$1.009.697

Las partes declaran que la presente tabla de sueldos base, reemplaza y sustituye totalmente los sueldos base estipulados en cualquier instrumento individual o colectivo de trabajo vigente a esta fecha. Asimismo las partes dejan expresa constancia que a todos los sueldos los sueldos base expresados en la tabla anterior, se les ha aplicado un reajuste promedio ponderado del 2%.

4. Gratificación legal

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, la Empresa opta expresamente por pagar a sus Trabajadores una Gratificación Legal anual ascendente al 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope máximo de 4,75 ingresos mínimos mensuales, según el valor que tenga este ingreso en el mes de diciembre de cada año.

Esta gratificación tendrá el carácter de garantizada, esto es, se pagará sea cual fuere la utilidad que obtuviere la Empresa, incluso si el resultado fuese negativo, y con este pago la Compañía quedará eximida de la obligación establecida en el artículo 47 del mismo Código.

La Empresa pagará la gratificación mediante doce cuotas mensuales, cada una de ellas equivalente a un doceavo de la suma que corresponda de conformidad al párrafo primero anterior, considerando también el tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales. En el mes de diciembre de cada año la Empresa liquidará la diferencia que se produzca, eventualmente, por la variación del monto del ingreso mínimo mensual que se verifica durante el año.

Los errores en el abono o el pago, así como en el cálculo, o las omisiones en que incurra la Empresa, no deberán interpretarse en el sentido que ésta ha optado por pagar esta remuneración de origen legal a sus Trabajadores conforme al artículo 47 del Código del Trabajo, correspondiendo en tal caso liquidar y pagar las diferencias adeudadas.

III. REAJUSTABILIDAD FUTURA

5. Reajustabilidad

Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, todas las remuneraciones, beneficios y cantidades expresados en moneda de curso legal, a excepción del Aporte Adicional de Salud contenido en la cláusula 26, se reajustarán semestralmente en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor habida en los 6 meses inmediatamente anteriores a cada reajuste. Los reajustes se aplicarán los días 1° de enero y 1° de julio de cada año de vigencia del contrato colectivo.

Las cantidades expresadas en este contrato Colectivo en Unidades de Fomento no estarán afectas a reajuste según IPC, toda vez que el valor de equivalencia en moneda de curso legal de dicha unidad se reajusta legalmente conforme a ese índice (IPC).

En caso que la variación experimentada por el IPC en el período semestral fuese negativa, la Empresa no aplicará la reajustabilidad a las remuneraciones y beneficios señalados.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la variación del IPC sea igual o superior al 2%, antes de cumplirse el semestre respectivo, se anticipará el reajuste a contar del mes siguiente en que ello ocurra. En tal caso, en la fecha determinada contractualmente para el reajuste, se aplicará el correspondiente al período con deducción del que se hubiere anticipado por haberse alcanzado o superado el 2% antes señalado.

IV.- BONOS Y ASIGNACIONES

6. Asignación de casa

La Empresa pagará mensualmente una Asignación de Casa a cada Trabajador que desempeñe sus funciones en la II Región. Esta asignación tiene por finalidad

contribuir al pago de parte de los gastos de vivienda en que debe incurrir el Trabajador y ascenderá a \$92.000.- mensuales.

7. Bono turno noche

El Trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos (sea este uno de los vigentes en la empresa u otro que se autorice en el futuro) percibirá mensualmente un bono ascendente a la suma de \$40.000.- por prestar efectivamente sus servicios en turno nocturno, o bien por tener disposición para laborar en tal turno cuando la Empresa así lo requiera.

Sin perjuicio de lo anterior, para que el Trabajador tenga derecho a recibir este Bono deberá prestar efectivamente sus servicios durante, a lo menos, un turno diario nocturno en un trimestre. Por ello, en caso que en un determinado trimestre, un Trabajador no trabaje efectivamente en turnos nocturnos o se niegue a hacerlo habiendo sido requerido por la Empresa, dejará de recibir el bono hasta el mes en que efectivamente labore en un turno diario nocturno.

Se deja expresa constancia de que este bono compensa la flexibilidad y disponibilidad del Trabajador para trabajar en ciclos no regulares durante los horarios nocturnos ya señalados.

El pago para los Trabajadores que tengan en su contrato una jornada rotativa donde los turnos de noche estén incorporados, se hará el pago automático del beneficio, en caso de haber un Trabajador que realice turnos de noche sin tener en su sistema de turnos contemplado el pago automático, deberá en conjunto con su supervisor completar un formulario para activar el inicio del pago de acuerdo a las cláusulas de este bono.

8. Llamada de emergencia

Al Trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos existente en la Empresa que, por una circunstancia de emergencia, sea citado a trabajar y efectivamente preste sus servicios durante uno o más de sus días de descanso, le será compensado el o los días trabajados con igual número de días de descanso, los que serán otorgados en conjunto con el siguiente o subsiguiente lapso de días de descanso. El tiempo trabajado por este concepto se pagará como sobretiempo.

Si el llamado de emergencia se efectúa durante las horas de descanso a que el Trabajador tiene derecho durante los días que cumple su turno, el tiempo trabajado fuera del horario normal de trabajo será pagado como sobretiempo y se le compensará en descanso el mismo número de horas trabajadas. En todo caso, por cada llamada de este tipo se pagará como mínimo una hora de sobretiempo.

Además se compensarán las horas destinadas a atender los llamados de emergencia, cuando éstos se produzcan después de una hora del horario de término del respectivo turno, o faltando a lo menos una hora para que se inicie el turno normal del Trabajador. En tal caso las horas de descanso entregadas en compensación serán de una extensión mínima equivalente al tiempo que trabajó en virtud del llamado de emergencia, descanso adicional que se computará a contar del inicio del turno regular más próximo. El tiempo trabajado por este concepto se pagará como sobretiempo.

Si por efectos de una llamada de emergencia se produce un cambio efectivo de turno entre el día y la noche, o viceversa, se asegurará un descanso mínimo de 12 horas antes de iniciar el turno diario correspondiente. Asimismo, si por efecto de cambio de turno día a noche se extienda su turno laboral, el día trabajado en adicional le será compensado con un día de descanso y el tiempo trabajado en adicional le será pagado como sobretiempo.

9. Brigada de emergencia

La Empresa otorgará anualmente a los Trabajadores que sean formalmente miembros de la Brigada de Emergencia existente en la Empresa, por cada año de servicio en ella, un Bono ascendente a \$320.000 el cual será pagado conjuntamente con las remuneraciones del mes de noviembre de cada año.

En todo caso, este Bono se pagará a los Trabajadores en forma proporcional al tiempo servido en la Brigada en cada año calendario.

10. Bono de reemplazo supervisor

La Empresa pagará a cada Trabajador, que sea requerido formalmente y por escrito para reemplazar el cargo de un Supervisor, un bono ascendente a \$16.500.- por cada turno diario completo laborado. Este bono se pagará por cada turno diario efectiva y completamente laborado, más los días de descanso asociados. Así, por ejemplo, si se trabajan efectivamente como reemplazo 2 días, el bono se calculará en relación a un total de 4 días del mes.

Este bono sólo procederá en caso de licencia médica, capacitación y feriado legal del reemplazado, o bien, cuando el cargo se encuentre vacante, en forma permanente o temporal.

Ningún Trabajador reemplazará las funciones de un Supervisor sin que se le entregue previamente la instrucción escrita de su jefatura. Para este efecto, será responsabilidad del Supervisor llenar el formulario de reemplazo y responsabilidad del Trabajador la aceptación del mismo, debiendo firmar ambos dicho formulario, quedando copia del mismo en poder de cada una de las partes.

El reporte de este formulario deberá realizarse regularmente dentro del turno del reemplazo efectivamente realizado, de modo que el pago del tiempo de reemplazo se realice conjuntamente con las remuneraciones del mes en que se realizaron los reemplazos o a más tardar en la liquidación de remuneraciones del mes siguiente.

El reemplazo efectuado en el rol de supervisor cuyo cargo no se encuentre vacante, deberá ser considerado siempre como transitorio, no obstante el tiempo que transcurra el Trabajador en dicho cargo de reemplazo, debiendo el Trabajador reemplazante volver a desempeñar sus funciones tan pronto el titular del cargo retorne a sus labores.

En caso de que el cargo del supervisor reemplazado se encuentre vacante y siempre que el reemplazo se extienda por más de 6 meses consecutivos, el Trabajador reemplazante deberá retornar a su cargo original. En este caso la empresa estará obligada a pronunciarse en el marco del Programa de Desarrollo Laboral en relación a las posibilidades y requisitos que debe cumplir a efectos de postular a una promoción.

11. Compensación de feriado progresivo

El Trabajador que durante la vigencia de su relación laboral decida que se le compense en dinero los días de feriado progresivo que legalmente le correspondan de acuerdo al artículo 68 del Código del Trabajo, tendrá derecho a que su compensación monetaria se calcule bajo la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Base de Cálculo} \times 1,7}{30} = \text{valor día feriado progresivo}$$

La Base de Cálculo estará conformada por: Sueldo Base, Gratificación Legal mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operación mensual, Bono Producción mensual, Bono Turno Noche. Las licencias médicas no afectarán la Base de Cálculo.

La fórmula contenida en esta cláusula se aplicará exclusivamente a las compensaciones efectuadas durante la vigencia de la relación laboral y por consiguiente no se aplicará a los pagos que se efectúen en el finiquito laboral o con posterioridad al término del contrato de trabajo.

La Empresa llevará registro separado de los días de feriado progresivo con el objeto de permitir al Trabajador su compensación en dinero.

12. Asignación Movilización

La Empresa pagará una asignación movilización de \$20.000.- pesos mensuales a los Trabajadores socios del Sindicato que se encuentren afectos a este instrumento que no cuenten con un servicio de traslado o acercamiento proporcionado por la Empresa, entre la faena de Minera Spence y las localidades en que residan.

13. Bono trabajo en días festivos

Los Trabajadores que se desempeñen en algún sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, que laboren en un día que la ley declare como festivo, tendrán derecho a percibir, además de la remuneración correspondiente, una compensación en dinero equivalente al pago de una jornada diaria calculada como sobretiempo. Dicho pago se efectuará incluso cuando el festivo se produzca en día domingo.

Con lo anterior las partes declaran que la Empresa cumple con la obligación de compensar los días festivos efectivamente trabajados en el ciclo de trabajo que autoriza la Dirección del Trabajo en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, por la cual autoriza sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos.

Este bono será compatible con el Bono por Días Especiales de la cláusula siguiente.

14. Bono días especiales de trabajo

La Empresa pagará un bono de días especiales a aquellos Trabajadores que trabajen efectivamente en los siguientes turnos:

Turno diurno que se inicia a las 08:00 horas o a las 7:30 horas del 1° de mayo.

Turno noche que se inicia a las 20:00 horas o a las 19:30 horas del 1° de mayo.

Turno diurno que se inicia a las 08:00 horas o a las 7:30 horas del 18 de septiembre.

Turno noche que se inicia a las 20:00 horas o a las 19:30 horas del 18 de septiembre.

Turno diurno que se inicia a las 08:00 horas o a las 7:30 horas del 19 de septiembre.

Turno noche que se inicia a las 20:00 horas o a las 19:30 horas del 19 de septiembre.

Turno noche que se inicia a las 20:00 horas o a las 19:30 horas del 24 de diciembre.

Turno diurno que se inicia a las 08:00 horas o a las 7:30 horas del 25 de diciembre.

Turno noche que se inicia a las 20:00 horas o a las 19:30 horas del 31 de diciembre.

Turno diurno que se inicia a las 08:00 horas o a las 7:30 horas del 1° de enero.

Turno diurno que se inicia a las 08:00 horas o a las 7:30 horas del Domingo de Resurrección.

Turno noche que se inicia a las 20.00 horas o a las 19:30 horas del Domingo de Resurrección.

El valor de este bono ascenderá a la suma de \$ 45.173.- por cada uno de los turnos de 12 horas efectivamente trabajados.

IV.- INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD

15. Bono de continuidad operacional

La Empresa pagará a cada Trabajador afecto al presente Contrato Colectivo, un Bono de Continuidad Operacional ascendente a la suma de \$120.000.- mensuales.

Este bono se establece en consideración a que las partes están de acuerdo en que en los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, en práctica en las faenas de la Empresa, existe personal que desempeña funciones que por su naturaleza requieren continuidad, esto es, son ejecutadas durante las 24 horas del día.

Lo anteriormente expuesto implica que dichos Trabajadores deban laborar en ciclos que comprenden alternancia regular y/o programada en jornadas diarias y jornadas nocturnas y que, dependiendo de la función que realicen, existen diversas situaciones que necesariamente deben darse para no perjudicar la continuidad de la operación, como por ejemplo y sin que la enumeración que sigue sea exclusiva o excluyente: la concurrencia del Trabajador a reuniones programadas de coordinación previas al inicio de su turno laboral, la necesidad que se traslade y se presente con la debida anticipación a su puesto de trabajo; la necesidad que el Trabajador espere su cambio de turno y que lo efectúe en su puesto de trabajo; el traslado desde el lugar de trabajo a comedores; el cambio de ropa de trabajo o de equipamiento de seguridad u otros, que se exija para alguno de ellos.

La Compañía podrá determinar qué otros puestos de trabajo que se encuentren en faenas, adicionales a los señalados en el párrafo anterior, requieren de continuidad de la operación.

En caso de ciclos de trabajo rotativos, la Empresa asegurará el cumplimiento de los horarios de salida proveyendo el transporte suficiente y adecuado.

Se rebajará del monto de este Bono el equivalente a \$4.342- por cada día en que el Trabajador no asista a las reuniones programadas de coordinación previas al inicio del turno. En todo caso, las reuniones previas tendrán una duración máxima de 15 minutos y no podrán iniciarse antes de 20 minutos del comienzo de la respectiva jornada.

Asimismo, en caso que alguna disposición legal, reglamentaria o de autoridad judicial o administrativa, ordene, disponga, reconozca o declare procedente u obligatorias para la Compañía remuneraciones, beneficios y/o condiciones comunes de trabajo, relacionadas con los cambios de turno, continuidad de labores, incluido traslados, colación, cambio de vestuarios o equipamientos, y en general, cualquiera otra, igual o semejante a éstas, derivadas o relacionadas

con los requerimientos operacionales necesarios para el desarrollo de la jornada en condiciones de continuidad en los términos señalados en la presente cláusula, las partes acuerdan que tales remuneraciones, beneficios y/o condiciones comunes de trabajo se entenderá que quedan comprendidas en el presente Bono y que son de naturaleza semejante a las establecidas en la presente cláusula, y que el pago o compensación que pudiera importar para la Compañía dicha obligación será imputable al Bono pactado en la presente cláusula.

Si por cualquier causa no se pudiere realizar de forma permanente cualquiera de estas prácticas, las partes se obligan a negociar un nuevo acuerdo con el objeto de suplir los impactos en productividad derivadas de la imposibilidad de ejecutar estas prácticas. Esta negociación incorporará todas las variables del bono, incluyendo el pago.

Este Bono se pagará mensualmente conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a aquel en que se ha devengado.

16. Bono de producción mensual

La Empresa pagará mensualmente un bono denominado "Bono de Producción Mensual" a todos los Trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos, cualquiera sea el área en que se desempeñen, de conformidad a las reglas y condiciones que se detallan a continuación.

El monto del bono de producción será único, independiente del área de trabajo en que el Trabajador se desempeñe y su valor dependerá del porcentaje de cumplimiento del Forecast Mensual de Producción.

El bono se pagará a cada Trabajador en forma proporcional a los días efectivamente trabajados por aquel en el mes respectivo.

La base de cálculo del Bono de Producción Mensual está compuesta por la siguiente fórmula:

$$\text{BPM} = \text{A1} + \text{A2} + \text{A3} + \text{A4}$$

Dónde:

- A1 = Cumplimiento de meta de movimiento mina.
- A2 = Cumplimiento de meta de mineral apilado.
- A3 = Cumplimiento de meta de calidad de cátodos.
- A4 = Cumplimiento de meta de retiro rípios por rotopala.

a) El porcentaje de cumplimiento real del mes en relación con el plan mensual (forecast mensual) del mismo mes, se llevará a la tabla siguiente:

% Cumplimiento	A1	A2	A3	A4
110%	173,973	149,119	74,560	99,413
109%	159,218	136,472	68,236	90,982
108%	145,149	124,414	62,207	82,942
107%	131,750	112,929	56,464	75,286
106%	119,241	102,206	51,103	68,138
105%	106,465	91,256	45,628	60,837
104%	100,724	86,335	43,167	57,556
103%	95,077	81,494	40,747	54,329
102%	89,524	76,735	38,367	51,157
101%	84,519	72,445	36,222	48,296
100%	80,049	68,613	34,307	45,742
99%	68,044	58,323	29,162	38,882
98%	66,479	56,982	28,491	37,988
97%	64,133	54,971	27,486	36,648
96%	61,786	52,959	26,480	35,306
95%	58,658	50,278	25,139	33,519
94%	54,747	46,926	23,463	31,284
93%	50,837	43,575	21,787	29,050
< 93%	0	0	0	0

Los porcentajes de cumplimiento de los componentes indicados en la tabla precedente, serán el cociente que resulte de dividir el resultado real obtenido en el mes y el valor planificado para el mismo mes (Forecast Mensual), con la sola excepción del componente "calidad de cátodos", cuyo porcentaje de cumplimiento se regirá por la siguiente tabla:

Calidad catódica % Grado A BHP	Cumplimiento por Ciclo de Turno
100%	110%
Valor Budget	100%
85%	90%

Para valores intermedios del cumplimiento de ciclo de turno de la tabla de calidad de cátodos, el pago se determinará mediante una interpolación lineal entre los dos extremos. Por ejemplo, si el Forecast Mensual es de un 90% de

calidad de cátodos y el valor real es de 92% (mayor al forecast), el indicador A3 tendrá un valor de 102%.

Los resultados en decimales que sean iguales o superiores a 0,5 se aproximarán al número entero superior y aquéllos que sean inferiores a 0,5 se aproximarán al número entero inferior. Se acotarán los resultados a sólo un número decimal.

b) El cumplimiento se medirá contra el valor de cumplimiento mensual en relación al Forecast Mensual de Producción; es decir, cada uno de los factores se calculará como el valor total Real del mes, comparado contra el total del Forecast Mensual para ese mismo mes. El Forecast Mensual de Producción será informado y entregado por la Empresa antes del inicio de cada mes.

c) En caso de que se produzca una detención catalogada como "Stand By" dentro del modelo de tiempos definidos en esta letra, se adicionará al total real del mes, el valor del Forecast Mensual por el tiempo correspondiente a la detención mencionada anteriormente, con el objeto de compensar el efecto externo en el cumplimiento del plan. Estas detenciones son:

- Catástrofes naturales que afecten el regular funcionamiento productivo de la faena. Se incluyen dentro de estas catástrofes naturales los eventos climáticos tales como lluvia, neblina u otros, que requieran la detención de las actividades productivas.
- Falta de suministro de energía externo a la faena que impacte las actividades productivas.
- Falla de fábrica de un equipo por responsabilidad del proveedor.

17. Bono de gestión trimestral

17.1 Reglas y condiciones

La Empresa pagará al término de cada trimestre, si fuere procedente, a cada uno de los Trabajadores, un Bono de Gestión que se determinará según las siguientes reglas y condiciones:

a) Los componentes o variables a medir de este bono son: producción de cátodos de cobre, TRIFR, costo operacional unitario.

b) La producción de cátodos de cobre se mide como la cantidad real de toneladas de cátodos de cobre producidas en el trimestre, cuyo proceso de elaboración ha concluido totalmente, encontrándose, por tanto, terminados y enzunchados.

c) El TRIFR es el índice que da cuenta de los incidentes con tiempo perdido y con tratamiento médico, conforme a la normativa interna de la Empresa. Este índice incluirá a todo el personal propio y al personal de las empresas contratistas

de operaciones, que prestan servicios dentro de la faena minera, excluido el personal contratista de Proyectos. Para efectos de este bono, se considerará como valor mensual contabilizado para el TRIFR, el promedio móvil de los últimos dos meses. Por ejemplo, se contabilizará para el mes de Septiembre, el promedio entre el mes de Agosto y Septiembre del mismo año y para el mes de Octubre, el promedio entre el mes de Septiembre y Octubre del mismo año.

d) El costo operacional unitario es el valor resultante en dólares de los Estados Unidos de América de los costos operacionales dividido por la producción de cátodos de cobre. Este valor será obtenido de los reportes de gestión mensuales de la Empresa y será comparado contra el Forecast Q1 para el mismo trimestre.

e) Al inicio de cada año fiscal, en Julio, la Empresa informará y entregará al Sindicato el Forecast Q1 de producción y costos para cada mes del año fiscal. Para el caso del TRIFR, la meta será igual a 2 durante toda la vigencia del presente Contrato.

f) Para el cálculo de este bono se aislarán y eliminarán los efectos que se produzcan por cambios en los métodos de contabilización y los efectos del tipo de cambio en los costos.

g) En caso de que se produzca una detención catalogada como "Stand By" dentro del modelo de tiempos definidos en esta letra, se adicionará al total real del mes, el valor del Forecast Mensual por el tiempo correspondiente a la detención mencionada anteriormente, con el objeto de compensar el efecto externo en el cumplimiento del plan. Estas detenciones son:

- Catástrofes naturales que afecten el regular funcionamiento productivo de la faena. Se incluyen dentro de estas catástrofes naturales los eventos climáticos tales como lluvia, neblina u otros, que hayan provocado la detención de las actividades productivas.
- Falta de suministro de energía externo a la faena que impacte las actividades productivas.
- Falla de fábrica de un equipo por responsabilidad del proveedor.

h) El bono de gestión trimestral será liquidado y pagado conjuntamente con la remuneración del mes siguiente al período de tres meses respectivo, de manera que, por ejemplo, el bono del trimestre octubre a diciembre 2015, se pagará en enero de 2016, y así sucesivamente.

i) A los Trabajadores que ingresen a la Empresa con posterioridad al inicio de un trimestre y les resulte aplicable el presente Contrato Colectivo, el bono les será pagado en forma proporcional al tiempo trabajado en dicho período trimestral. En cualquier caso, para que el Trabajador tenga derecho al pago del bono de

gestión deberá tener contrato de trabajo vigente al término del trimestre. Sin perjuicio de lo señalado, el Trabajador cuyo contrato de trabajo termine antes de completar el trimestre respectivo tendrá derecho al pago en forma proporcional al tiempo trabajado, el que será incluido en su finiquito.

17.2 Base de cálculo del bono de gestión trimestral

Para cada componente existe un mínimo, una meta y un máximo, según se indica en la tabla a continuación. Asimismo, el cumplimiento alcanzado se expresa en un porcentaje de rendimiento, indicado en la misma tabla:

TABLA DE CUMPLIMIENTO			
	Mínimo	Meta	Máximo
Producción cátodos de cobre	95%	100%	110%
TRIFR	95%	100%	110%
Costo Operacional Unitario	95%	100%	110%

RENDIMIENTO			
Rendimiento	Mínimo	Meta	Máximo
	95%	100%	200%

En el caso del componente "Producción de cátodos de cobre" el valor máximo se consigue por el incremento sobre la meta. En cambio, en el "TRIFR" y en el "Costo Operacional Unitario" el techo se logra por una reducción del valor planificado como meta.

El resultado expresado en porcentaje de esta interpolación lineal constituirá el factor de rendimiento o logro efectivo de cada componente R1, R2 y R3, los cuales se utilizarán en la tabla de rendimiento que se presenta a continuación.

FACTOR RENDIMIENTO	COMPONENTES	PESO RELATIVO	RESULTADO
R1	Producción de cátodos de cobre	60%	$R1 \times 0,6$
R2	TRIFR	30%	$R2 \times 0,3$
R3	Costo Operacional Unitario	10%	$R3 \times 0,1$
RESULTADO TOTAL		100%	$(R1 \times 0,6 + R2 \times 0,3 + R3 \times 0,1)$

El rendimiento de cada uno de los componentes del Bono de Gestión para porcentajes entre Mínimo y Máximo se calculará en función de la siguiente tabla.

Rendimiento	Factor de Rendimiento
> 110%	200%
110%	200%
109%	190%
108%	180%
107%	170%
106%	160%
105%	150%
104%	140%
103%	130%
102%	120%
101%	110%
100%	100%
99%	99%
98%	98%
97%	97%
96%	96%
95%	95%
< 95%	0%

El resultado total establecido en la fórmula precedente será incrementado en un 2,5% cuando el resultado del TRIFR mensual, evaluado según lo redactado en clausula 17.1, es decir, cuando el promedio móvil de dos meses, sea igual a 0. Así, por ejemplo, si en un trimestre cualquiera hay un mes o dos meses en que el TRIFR es promediado en cero, el incremento en el Resultado Total será de 2,5% ó 5%, según corresponda. Para el componente TRIFR el cumplimiento del indicador y su valor de pago se determinará separadamente por mes y el resultado final para el trimestre será la sumatoria de los resultados mensuales.

Con el objeto de incentivar la producción, en la determinación del monto final del bono de gestión trimestral se utilizará un factor multiplicador según sea

el resultado de la producción de cátodos, expresado como cociente entre la producción real y Forecast Q1, como se indica en la tabla siguiente:

PRODUCCIÓN CÁTODOS	FACTOR MULTIPLICADOR
> 110%	177%
106.0% - 110.0%	177%
104.1% - 105.9%	172%
103.1% - 104.0%	167%
102.1% - 103.0%	162%
100.1% - 102.0%	159%
99.1% - 100.0%	154%
90.0% - 99.0%	145%
< 90%	0

17.3 Monto del bono de gestión trimestral

El monto del bono de gestión trimestral a pagar a cada Trabajador será calculado según la fórmula indicada a continuación. El sueldo base que se considerará para los efectos del cálculo será el vigente al último día del trimestre respectivo.

25% Sueldo Base Mensual del Trabajador x Factor Rendimiento x Factor Multiplicador Producción

18. Incentivo de productividad trimestral

Con el objeto de incentivar una mayor productividad, lograr mejores prácticas operacionales y laborar en sistemas de trabajo flexibles, la Empresa pagará, cada tres meses, un bono cuyo monto estará compuesto por la suma de un monto fijo y un monto variable. Este bono se pagará en conjunto con las remuneraciones del mes siguiente al trimestre respectivo, de manera que, por ejemplo, el Incentivo de Productividad del trimestre octubre a diciembre, se pagará en enero del año siguiente.

Los términos y condiciones de este incentivo son las siguientes:

18.1 Incentivo fijo

En compensación por la disponibilidad del Trabajador para realizar reemplazos cuando las necesidades operacionales así lo requieran y por su asistencia y

participación en reuniones informativas, de coordinación y/o de seguridad, el monto fijo del incentivo será la suma de \$ 135.000.- por trimestre.

Lo anterior implica que el trabajador debe estar disponible para efectuar las siguientes tareas:

a) Disponibilidad para reemplazos. Consiste en el desempeño laboral o reemplazo transitorio de un Trabajador (OAS) situado en un nivel o categoría inferior a otro Trabajador de nivel o categoría superior, por ausencia o imposibilidad de trabajo por cualquier motivo, o cuando la posición se encuentre vacante.

El reemplazo deberá efectuarse con la sola autorización e instrucción de la Jefatura respectiva y será requisito que el Trabajador cuente con la debida capacitación, certificación o acreditación para el cargo reemplazado. La negativa injustificada del Trabajador a efectuar el reemplazo, que sólo podrá estar fundada en no contar con la capacitación o acreditación requerida, no dará lugar al pago de este Bono durante el trimestre respectivo.

En caso que un Trabajador haya reemplazado por tres meses continuos a un trabajador de nivel superior cuyo cargo se encuentre vacante, la Compañía deberá abrir un proceso donde el trabajador reemplazante podrá participar, en la medida que cumpla con todos los requisitos definidos en el procedimiento de promociones. En caso contrario cesará el reemplazo y el Trabajador deberá retornar sus funciones.

El reemplazo a un Trabajador de nivel superior que se encuentre gozando de licencia médica por maternidad, licencia médica por otros motivos o actividades de desarrollo, se extenderá por todo el periodo requerido. En todos los demás casos que se cumplan tres meses de reemplazo de un cargo de nivel superior que no se encuentre vacante, la empresa deberá comunicar cómo será tratado este caso.

No se considerará para los efectos de calcular el tiempo de reemplazo el tiempo en horas de entrenamiento requerido para la certificación o acreditación en los programas de capacitación o de desarrollo laboral.

El reemplazo se consignará en un formulario completado por el Supervisor, firmado por ambas partes, quedando una copia en poder del Trabajador.

b) Disponibilidad para reuniones. Consiste en la participación del Trabajador en las reuniones mensuales (60 minutos) y trimestrales (90 minutos), fuera del horario de trabajo, sean éstas de información, coordinación y/o seguridad. La asistencia a estas reuniones será voluntaria para el Trabajador

18.2 Incentivo variable

Con el objeto de incentivar la disminución del tiempo de detención de la Planta, la Empresa pagará a cada Trabajador una suma de dinero variable, que se determinará en razón de los resultados del "Up Time Equivalente", de acuerdo a las reglas que se establecen a continuación:

a) Se deberá obtener el Up Time Equivalente Mensual, el cual se determinará como el valor de tonelaje real mensual dividido por la cantidad de días del mes menos los días de mantenimiento de 24 horas. El número anterior debe ser dividido por el rendimiento de 3.450 tms/h. A modo de ejemplo, si un mes de 31 días logra 1.900.000 toneladas de apilamiento, y en el mes hubo un día de mantenimiento de 24 horas, el valor del up time equivalente a considerar para el pago será:

a. $1.900.000 / (31-1) = 63.333 \text{ tpd}$

b. $63.333 / 3.450 = 18,36 \text{ horas de Up Time equivalente}$

b) Al valor del Up Time Equivalente, expresado en unidades de tiempo, se le asignará un monto de conformidad a los rangos de tiempo en que la Planta se encuentre en operación, según se señala en la siguiente tabla:

Uptime Equivalente Mínimo	Uptime Equivalente Máximo	Pesos
< 16.0	16.0	0
16.01	16.5	79,919
16.51	17.0	107,060
17.01	17.5	139,561
17.51	18.0	179,856
18.01	18.5	235,100
18.51	19.0	283,362
19.01	19.5	333,815
19.51	20.0	366,042
20.01	20.5	398,269
20.51	21.0	440,634
21.01	21.5	483,000
21.51	22.0	524,000
22.01	> 22.01	554,000

El monto a pagar como incentivo variable del respectivo trimestre, será la suma de los montos de dinero obtenidos en cada uno de los meses que componen el respectivo trimestre. Este bono se pagará en conjunto con las remuneraciones del mes siguiente al trimestre respectivo, de manera que, por ejemplo, el Incentivo de Productividad del trimestre octubre a diciembre, se pagará en enero del año siguiente.

c) En caso de que se produzca una detención catalogada como "Stand By" dentro del modelo de tiempos definidos en esta letra, se adicionará al total real del mes, el valor del Forecast Mensual por el tiempo correspondiente a la detención mencionada anteriormente, con el objeto de compensar el efecto externo en el cumplimiento del plan. Estas detenciones son:

- Catástrofes naturales que afecten el regular funcionamiento productivo de la faena. Se incluyen dentro de estas catástrofes naturales los eventos climáticos tales como lluvia, neblina u otros, que requieran la detención de las actividades productivas.
- Falta de suministro de energía externo a la faena que impacte las actividades productivas.
- Falla de fábrica de un equipo por responsabilidad del proveedor.

Adicionalmente, no se considerarán en el cálculo mensual del Up Time los días de mantención programada cuando correspondan a un día completo, es decir 24 horas.

19. Bono Anual del Negocio.

Se pagará un Bono Anual del Negocio ("BAN"), el cual premiará los resultados obtenidos por la Empresa en un determinado año fiscal y que estará compuesto por tres variables: (a) Productividad Operacional, (b) Volumen del Negocio y (c) Presentismo. Los valores en dinero que corresponden a cada una de las variables se sumarán para determinar el valor total del BAN, siendo calculadas en base a las reglas que siguen.

19.1 Productividad Operacional

Mide el porcentaje de cumplimiento del plan de alimentación a chancado (50%) y el porcentaje de cumplimiento del plan de movimiento mina (50%) en el año fiscal respectivo, calculados ambos porcentajes como toneladas reales versus toneladas programadas en el Forecast Q1 de la Empresa para el mismo año fiscal. Al porcentaje de cumplimiento que se obtenga de la suma de ambas variables, le corresponderá un monto en dinero, todo según se señala en las tablas a continuación.

Variable Productividad Operacional

Alimentación Chancado				Movimiento Mina		
Tonelaje Real	x	50%	+	Tonelaje Real	x	50%
Tonelaje Forecast Q1				Tonelaje Forecast Q1		

% de cumplimiento	CHL Pesos (\$)
> 110%	1,145,847
110%	1,145,847
109%	1,115,570
108%	1,087,293
107%	1,061,015
106%	1,046,738
105%	1,014,461
104%	994,183
103%	985,906
102%	979,629
101%	945,352
100%	848,248
99%	694,670
98%	610,962
97%	527,254
96%	443,544
< 96%	0

En caso de que se produzca una detención catalogada como "Stand By" dentro del modelo de tiempos definidos en esta letra, se adicionará al total real del mes, el valor del Forecast Mensual por el tiempo correspondiente a la detención mencionada anteriormente, con el objeto de compensar el efecto externo en el cumplimiento del plan. Estas detenciones son:

- Catástrofes naturales que afecten el regular funcionamiento productivo de la faena. Se incluyen dentro de estas catástrofes naturales los eventos climáticos tales como lluvia, neblina u otros, que requieran la detención de las actividades productivas.

- Falta de suministro de energía externo a la faena que impacte las actividades productivas.
- Falla de fábrica de un equipo por responsabilidad del proveedor.

19.2. Volumen del negocio

Mide el porcentaje de cumplimiento del programa de producción contenido en cátodos de cobre fino en el año fiscal respectivo, calculado este porcentaje como toneladas reales versus toneladas programadas en el Forecast Q1 de la Empresa para el mismo año fiscal. Al porcentaje de cumplimiento que se obtenga le corresponderá un monto en dinero, según se expresa en la siguiente tabla:

% de cumplimiento	CHL Pesos (\$)
> 110%	1,145,847
110%	1,145,847
109%	1,115,570
108%	1,087,293
107%	1,061,015
106%	1,046,738
105%	1,014,461
104%	994,183
103%	985,906
102%	979,629
101%	945,352
100%	848,248
99%	694,670
98%	610,962
97%	527,254
96%	443,544
< 96%	0

En caso de que se produzca una detención catalogada como "Stand By" dentro del modelo de tiempos definidos en esta letra, se adicionará al total real del mes, el valor del Forecast Mensual por el tiempo correspondiente a la detención mencionada anteriormente, con el objeto de compensar el efecto externo en el cumplimiento del plan. Estas detenciones son:

- Catástrofes naturales que afecten el regular funcionamiento productivo de la faena. Se incluyen dentro de estas catástrofes naturales los eventos climáticos tales como lluvia, neblina u otros, que hayan provocado la detención de las actividades productivas.
- Falta de suministro de energía externo a la faena que impacte las actividades productivas.
- Falla de fábrica de un equipo por responsabilidad del proveedor.

19.3. Presentismo

Mide la asistencia de cada Trabajador a su lugar de trabajo, esto es, a los equipos, máquinas o instalaciones para desarrollar sus actividades laborales. La asistencia se calcula considerando los días efectivamente trabajados con contrato de trabajo indefinido durante el año fiscal correspondiente, respecto del número total de días posibles y programados para cada Trabajador. Esta variable se determinará según se expresa en la siguiente tabla:

Presentismo	CHL Pesos (\$)
100%	550,000
100% - 1 día efectivo	511,000
100% - 2 días efectivos	511,000
100% - 3 días efectivos	511,000
100% - 4 días efectivos	397,343
100% - 5 días efectivos	396,055
100% - 6 días efectivos	394,768
100% - 7 días efectivos	393,481
100% - 8 días efectivos	280,138
100% - 9 días efectivos	251,298
100% - 10 días efectivos	222,642
100% - 11 días efectivos	194,169
100% - 12 días efectivos	165,882
100% - 13 días efectivos	137,776
100% - 14 días efectivos	109,853
100% - 15 días efectivos	0

Para determinar los días efectivamente trabajados, se excluirán de su cálculo los siguientes casos:

- (i) Días de vacaciones.
- (ii) Días asociados a permisos por el reposo pre y post natal, y el post natal parental.
- (iii) Días asociados a licencias por accidentes del trabajo.
- (iv) Días asociados a licencias médicas por cirugías o tratamientos de enfermedades catastróficas. Se entenderá por enfermedades catastróficas aquellas enfermedades o patologías de alto costo que hayan activado la Cobertura Adicional para Enfermedades Catastróficas (CAEC) en el sistema previsional y las que se encuentren incorporadas en el Decreto Supremo del Ministerio de Salud al que se refiere el artículo quinto de la ley 20.850, cualquiera sea su costo. Se excluyen expresamente las licencias derivadas de enfermedades o patologías mentales o psicológicas, salvo aquellas emitidas por el organismo administrador de la Ley 16.744.

19.4 Reglas finales

En la aplicación de las tablas de las variables de Productividad Operacional y Volumen del Negocio, los resultados en decimales que sean iguales o superiores a 0,5 se aproximarán al entero superior y aquellos que sean inferiores a 0,5 se aproximarán al entero inferior.

El Bono Anual del Negocio se pagará a cada Trabajador a partir del resultado que exista a la finalización del año fiscal, cuando proceda, junto con la remuneración del mes de agosto de cada año.

Excepcionalmente, y sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, sólo en los casos que el contrato de trabajo termine por aplicación de las causales contenidas en los artículos 159 N°1 y 159 N°3 del Código del Trabajo, esto es, mutuo acuerdo de las partes y muerte del Trabajador, respectivamente, este bono se pagará en forma proporcional a los meses completos efectivamente trabajados por el Trabajador durante el año fiscal respectivo, calculado en base al cumplimiento del año acumulado actual versus Budget. En el caso de muerte del Trabajador, las cantidades a que tenga derecho el Trabajador, le serán entregada a las personas que se indican en el inciso segundo del artículo 60 del Código del Trabajo y en la forma que allí se establece.

20. Funciones alternativas y/o complementarias

El Trabajador se compromete a desempeñar adecuada y oportunamente las funciones para las cuales ha sido contratado, así como las tareas, actividades o funciones específicas para las cuales se encuentra capacitado, acreditado o certificado, sean estas alternativas o complementarias y, que según la práctica,

la naturaleza y/o la descripción respectiva, se encuentren relacionadas con las funciones pactadas en los anexos de polifuncionalidad de los contratos individuales de trabajo o que se relacionen con las funciones estipuladas en el reglamento interno de la Empresa, vigente a la fecha de entrada en vigencia de este instrumento colectivo, en su caso.

21. Reunión anual bipartita de productividad

La Compañía y el Sindicato se reunirán al final de cada año fiscal con el fin de observar el desempeño de todos los indicadores de productividad y HSE. Ambas partes expondrán su visión respecto de las medidas de mejora tendientes a lograr la meta de cero daño, profundizar la productividad y mejorar el desempeño organizacional con el objeto de lograr el cumplimiento de las metas anuales. En esa oportunidad la Compañía expondrá los resultados operacionales del año fiscal mediante la exhibición de la información oficial de la Empresa.

V.- DESEMPEÑO, CAPACITACION Y DESARROLLO LABORAL

22. Evaluación de desempeño

La Empresa mantendrá un sistema de evaluación de desempeño de carácter anual, con una revisión intermedia y que deberá considerar:

1. HSE.
2. Calidad del trabajo.
3. Historia laboral.

Cada una de estas dimensiones será evaluada en forma individual, desagregadas en factores que describan los comportamientos observables, en una escala de 5 categorías (o niveles), graduadas desde un bajo a un alto desempeño. El resultado de la evaluación será el promedio simple de los factores de la evaluación de cada factor.

El procedimiento será debidamente comunicado a todos los Trabajadores, contemplará una etapa de autoevaluación y una revisión intermedia.

El proceso de evaluación intermedia tendrá por objeto entregar retroalimentación al Trabajador respecto de su desempeño hasta la fecha, identificando sus logros y oportunidades de mejora, de lo que se entregará copia al Trabajador evaluado.

23. Capacitación del Trabajador

El Trabajador que sea citado por la Empresa a capacitarse o entrenarse durante sus días de descanso, en materias o cursos distintos al Programa de Desarrollo Laboral - o el nombre que se le dé en el futuro - tendrá derecho a que las

horas de capacitación efectivamente realizadas le sean pagadas con una suma equivalente al valor de sobretiempo. Para estos efectos se entenderá que por cada día de capacitación o entrenamiento las horas efectivas a considerar para el pago serán doce (12). Sin embargo, estas horas no darán derecho a compensación de días de descanso.

Adicionalmente, la Empresa se hará cargo del alojamiento y alimentación, de los Trabajadores que vivan fuera de la ciudad en que se realiza el curso.

Los Trabajadores que vivan en la ciudad donde se imparte el curso deberán recibir un bono de movilización de \$5.000.- por cada día de curso, a menos que la Empresa disponga el traslado del personal en vehículos de su cargo.

Los Trabajadores que provengan de otras ciudades distintas a aquella en donde se imparte el curso, deberán ser trasladados desde el lugar de alojamiento a aquel en donde se imparta el curso y viceversa, por cuenta de la Empresa, cuando ello sea necesario.

Estas actividades de capacitación deberán programarse al inicio o término del descanso del Trabajador cuando éste habite en una ciudad distinta a aquella donde se realice la actividad. En caso que estas citaciones interrumpen el ciclo de descanso del Trabajador, la Empresa deberá pagar adicionalmente los gastos de traslado entre la ciudad en que el Trabajador mora o habita y el lugar donde se impartirá el curso.

Esta actividad de capacitación o entrenamiento no podrá superar de 8 horas efectivas diarias. Si una actividad de capacitación es igual o superior a 16 horas, las horas adicionales de capacitación, además de ser pagadas con el valor de sobretiempo, según lo indicado en esta misma cláusula, se compensarán con días de descanso efectivo. Asimismo, estas actividades en período de descanso deberán ser comunicadas con una antelación mínima de dos turnos laborales.

El Trabajador contratado como Operador en Entrenamiento (en su etapa básica o avanzada) no podrá mantenerse por un plazo superior a seis (6) meses en cada una de esas etapas.

24. Programa de Desarrollo Laboral

El Programa de Desarrollo Laboral tiene como finalidad preparar a los Trabajadores seleccionados, para ejercer puestos de mayor nivel de responsabilidad, de acuerdo a las oportunidades disponibles en la Empresa para los distintos niveles de cargos, lo que será revisado en forma anual.

La selección de los Trabajadores invitados al programa contempla las siguientes etapas:

- Revisión de oportunidades de promoción por proceso y/o línea de desarrollo. Esta revisión identificará los Trabajadores que en los tres últimos años no han sido llamados, para efectos de su eventual incorporación al proceso al cuarto año, en caso de que cumpla con todos los demás requisitos indicados.
- Ranking de candidatos elegibles.
- Notificación de Trabajadores seleccionados.
- Cumplimiento de los siguientes requisitos base establecidos para el programa:
 - No presentar amonestaciones en los últimos 12 meses.
 - No haber sufrido accidentes del trabajo calificados como responsabilidad del Trabajador en los últimos 12 meses.
 - Mantener una evaluación de desempeño de nota superior a 2,5
 - Presentar una asistencia mínima de 90% durante los últimos 12 meses, excluyendo licencias médicas y vacaciones.

Será condición para acceder a la promoción, haber finalizado y aprobado exitosamente la totalidad de las actividades contempladas en el programa de desarrollo, incluyendo la certificación o acreditación interna y/o externa según corresponda, de las competencias requeridas para ejercer el cargo de nivel superior.

La aprobación del programa de desarrollo indicado, dará derecho al pago de un Bono único que será calculado según la siguiente fórmula:

Sueldo Base mensual promedio ponderado de los OAS x 0,006061 x 96

Se pagará el 50% del bono por la aprobación de todos los cursos teóricos que conforman la malla curricular de la categoría del nivel que el Trabajador cursa en cada año y el 50% restante del bono por la certificación o acreditación de las competencias prácticas.

Se entenderá certificada o acreditada la competencia práctica, cuando el Trabajador demuestre al menos un 80% de las habilidades requeridas.

Con todo, este bono se pagará una sola vez en cada año, en la forma prevista y en la oportunidad en que el Trabajador cumpla con las condiciones indicadas en el inciso anterior. En consecuencia, el bono no tendrá carácter permanente.

25. Programa de Reconocimiento en el Cargo

El Programa de Reconocimiento en el cargo tiene como finalidad reconocer la experiencia adquirida, la competencia y el desempeño superior de los

Trabajadores en su cargo, otorgando el ascenso a la siguiente categoría salarial correspondiente a su nivel actual, en base al cumplimiento de los siguientes requisitos copulativos:

1. Haber permanecido 4 años en su categoría actual.
2. No presentar amonestaciones en los últimos 12 meses.
3. No haber sufrido accidentes del trabajo calificados como responsabilidad del trabajador en los últimos 12 meses.
4. Mantener una evaluación de desempeño de nota superior a 2,5
5. Presentar una asistencia mínima de 80% durante los últimos 12 meses, excluyendo licencias médicas y vacaciones

La revisión de los Trabajadores elegibles, se realizará una vez al año y será condición para obtener el ascenso mantener los requisitos variables antes definidos hasta la fecha que cumple 4 años en su categoría actual.

VI. BENEFICIOS

26. Aporte Adicional de Salud

La Compañía mantendrá el aporte mensual de \$5.500 como contribución de financiamiento de la prima básica de afiliación individual de cargo del trabajador a un seguro oncológico tomado con la Fundación Arturo Lopez Perez, institución con la cual se mantiene convenio para tal efecto. Para hacer uso de este beneficio, cada trabajador deberá inscribirse directamente con la institución mencionada.

27. Aporte Caja de Compensación

La Compañía mantendrá el aporte de la Caja de Compensación en la cual se encuentre adherida la empresa, para los efectos de cubrir las prestaciones de alojamiento en sus instalaciones. Minera Spence, cuanta con un descuento del 20% del valor de las tarifas de la Caja de Compensación; sobre esas tarifas la empresa mantendrá un aporte equivalente al 30%. De esta manera, el Trabajador podrá tener un descuento equivalente al 50% del costo en que debe incurrir para ser uso del beneficio de alojamiento en cabañas o equivalentes.

28. Fiesta familiar de Navidad

La Empresa mantendrá su práctica de financiar una fiesta familiar anual de Navidad en la ciudad de Antofagasta, para todos sus Trabajadores sus esposas o convivientes y sus hijos, de conformidad a los procedimientos vigentes.

Las características de esta celebración serán definidas año a año de acuerdo a los presupuestos aprobados para este fin por la Empresa e informada al Sindicato a más tardar dentro del mes de Noviembre de cada año.

29. Asignaciones en caso de fallecimiento

La Empresa pagará la suma de \$1.342.937.- en caso de fallecimiento del Trabajador. Esta asignación le será entregada a las personas que se indican en el inciso segundo del artículo 60 del Código del Trabajo y en la forma que allí se establece.

En caso de fallecimiento del padre o madre del Trabajador, la Empresa pagará por concepto de ayuda funeraria una asignación ascendente a \$600.000.- en cada caso. Lo anterior es sin perjuicio de casos especiales que se presentarán fundadamente a Relaciones Laborales.

La Empresa mantendrá vigente un seguro, a su cargo, por el equivalente a UF 75.- para otorgar al Trabajador una ayuda funeraria en caso de fallecimiento de su cónyuge o conviviente, o de una carga familiar, incluido el hijo mortinato. El pago de este beneficio deberá ser gestionado directamente por el Trabajador en la compañía de seguros correspondiente.

Se deberá acreditar el fallecimiento mediante el correspondiente certificado de defunción dentro del plazo de 30 días, el que también servirá para justificar los permisos de la cláusula siguiente.

30. Permisos en caso de fallecimiento

En caso de fallecimiento del padre o madre del Trabajador se otorgarán 3 días laborales de permiso con goce de remuneración si el fallecimiento ocurriera dentro de la II Región y 5 días laborales si el fallecimiento ocurre fuera de la II Región, que se deberán hacer efectivos cuando suceda el evento.

En caso de fallecimiento del suegro o suegra del Trabajador se otorgarán 3 días laborales de permiso con goce de remuneración, cualquiera sea la Región, que se deberán hacer efectivos cuando suceda el evento.

En caso de nacimiento de un hijo, el Trabajador tendrá derecho a 2 días de permiso adicionales a los establecidos en la ley, siempre y cuando se los tome dentro del mismo turno de trabajo.

En el resto de los casos, se aplicará lo que indica la Ley. En caso que los días de permiso contemplados en esta cláusula sean inferiores a los establecidos en la ley, se aplicará la regla fijada en el Código del Trabajo.

31. Bono de matrimonio

La Empresa pagará al Trabajador que contraiga matrimonio la suma de \$168.304.- Este bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente al de la presentación del certificado de matrimonio.

32. Bono por nacimiento de hijos

La Empresa pagará al Trabajador la suma de \$112.202.- cuando se produzca el nacimiento de un hijo. En el caso de nacimiento múltiple, se pagará por cada hijo.

Este bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente al de la presentación del certificado de nacimiento del hijo.

33. Subsidio por enfermedad

El Trabajador que se acoja a licencia de medicina preventiva, curativa y/o enfermedad profesional o accidente del trabajo, tendrá derecho al pago de la diferencia entre el subsidio percibido por la Institución Previsional respectiva y la remuneración que le hubiere correspondido en caso de hallarse en actividad, siempre y cuando tal subsidio de la institución previsional correspondiente efectivamente proceda, y toda vez que la licencia otorgada sea superior a tres días y que se cumpla lo establecido en el párrafo siguiente.

Si al cabo de 90 días de inicio de la respectiva licencia médica, ésta no hubiere sido autorizada por el organismo administrador de salud, se suspenderá el pago del presente beneficio hasta regularizar dicha situación. En caso de no ser definitivamente aprobada, el Trabajador deberá reembolsar a la Empresa las sumas ya percibidas por este concepto, para cuyo efecto autoriza desde ya a la Compañía para efectuar el respectivo descuento de sus remuneraciones.

34. Subsidio por licencia por enfermedad inferior a 11 días

La Empresa pagará la remuneración correspondiente hasta los tres primeros días de aquellas licencias médicas otorgadas a los Trabajadores, cuya duración sea hasta diez días, y que sean aceptadas por el órgano previsional respectivo. Los Trabajadores recibirán este complemento de subsidio junto con su remuneración mensual.

Con todo, las partes convienen que este beneficio sólo podrá ser utilizado por el Trabajador con un límite de pago de seis días por cada año de vigencia del contrato Colectivo.

35. Garantía de atención médica hospitalaria

Con el objeto de que los Trabajadores puedan acceder a una atención hospitalaria expedita, la Empresa mantendrá convenios con establecimientos de salud en las ciudades de Arica, Iquique, Antofagasta, Calama, Tocopilla, Copiapó, La Serena y Santiago, que les permitan gozar de prestaciones médicas hospitalarias y de urgencia al Trabajador y sus cargas familiares sin que deban otorgar garantías personales.

El Trabajador, dentro del plazo de 30 días desde que las atenciones hospitalarias hayan finalizado, deberá tramitar, obtener y presentar la documentación suficiente, para que el sistema de salud previsional respectivo pague las prestaciones que les correspondan. Si el Trabajador no realiza esta tramitación dentro del plazo establecido, sin que tenga causa justificada para ello, no tendrá derecho a gozar de este beneficio y la Empresa, si procede, podrá efectuar los descuentos de remuneraciones. El Trabajador autoriza desde ya a la Compañía para efectuar el respectivo descuento de sus remuneraciones por este concepto, hasta el tope legal.

36. Préstamo médico

La Empresa otorgará, a petición del Trabajador, un préstamo sin intereses para financiar la atención médico- hospitalaria, incluyendo exámenes ambulatorios, que requiera el Trabajador o sus cargas familiares, como asimismo, gastos de pasajes aéreos y alojamiento del paciente y un acompañante. Este préstamo será otorgado en casos de emergencia y previa entrega a la Compañía de un presupuesto estimativo de gastos que será presentado por el Sindicato.

Asimismo, la Empresa otorgará un préstamo, a petición del Trabajador, cuando el monto del pago o copago de salud que le corresponda financiar al Trabajador, para obtener la respectiva prestación, supere el 25% de su sueldo base mensual. El Trabajador deberá acreditar el monto del valor a financiar con el préstamo.

El plazo máximo para la devolución del préstamo no podrá exceder de 2 años y se deducirá de las remuneraciones del Trabajador con los topes establecidos en la ley.

37. Exámenes médicos en tiempo de descanso

El tiempo de descanso que el Trabajador disponga para someterse a exámenes médicos requeridos para el desempeño de sus labores, le será compensado mediante la devolución de cada día que hubiere destinado para la realización de estos exámenes.

En todo caso, el Trabajador podrá realizarse dichos exámenes médicos en la ciudad de su domicilio, en la medida que existan recintos médicos idóneos para tal efecto.

38. Beca de Excelencia Académica.

La Empresa financiará 20 becas anuales por cada año calendario de vigencia del contrato colectivo, no acumulables, cuyos beneficiarios serán los hijos de los Trabajadores que tengan la calidad de carga y cuyo objetivo será contribuir por un año académico al pago de aranceles, derechos o mensualidades de los estudios de educación superior.

Esta beca se concursará anualmente y su monto será equivalente al valor del arancel, derecho o mensualidad anual de los estudios, con un tope anual de \$1.000.000.

El procedimiento definido por la empresa para estos efectos determinará los requisitos de postulación y adjudicación de la beca.

39. Seguro de escolaridad

La Compañía financiará un seguro de escolaridad para el caso de fallecimiento o invalidez total y permanente (2/3) del Trabajador. El seguro de escolaridad que contrate la empresa incluirá cobertura hasta la educación superior de los hijos carga del trabajador.

La indemnización corresponderá a un monto anual que será pagado directamente a la institución educacional - reconocida por el Ministerio de Educación - en la que se encuentre matriculado el beneficiario. Si el costo de los aranceles y matrículas es menor al capital asegurado, la diferencia será pagada al tutor del alumno.

Las condiciones y prestaciones que otorguen los seguros serán aquellas que establezcan las pólizas que al efecto suscriba la Compañía.

40. Programa de beneficios flexibles

40.1 Reglas generales

- a) Los beneficios flexibles son elegibles libremente por el Trabajador, pero sólo se pagarán si el Trabajador así lo solicita dando estricto cumplimiento a las modalidades, plazos, topes, condiciones y formalidades exigidas en cada caso.
- b) El Trabajador tendrá derecho a elegir libremente y en forma anticipada, durante el mes de noviembre de cada año, las condiciones en que gozará de los beneficios durante el año siguiente.
- c) El monto total anual que el Trabajador dispondrá para elegir los beneficios de este Programa será equivalente al 24% del sueldo base anual y gratificación legal percibida en un año, suma que será aportada anualmente por la Empresa.
- d) El monto total anual que dispondrá el Trabajador para elegir los beneficios de este Programa, será proporcional al tiempo servido por éste en cada año calendario. No obstante lo anterior, el Trabajador dejará de percibir los beneficios en el momento que termine el contrato de trabajo, cualquiera que sea la causal de extinción de la relación laboral.

e) En el evento que el Trabajador no ejerza su derecho de elección en forma oportuna, se presumirá que ha optado por la cobertura mínima del Programa de Beneficios Flexibles. El exceso, si lo hubiere, será pagado como un bono imponible y tributable o bien a elección del Trabajador podrá ser enterado en la cuenta individual de la Administradora de Fondos del Pensiones como depósito convenido, en este caso el Trabajador deberá acompañar oportunamente a la empresa los formularios que requiera la institución previsional.

f) El pago de los impuestos por los beneficios flexibles que comprende el Programa será de cargo del Trabajador.

g) La información detallada respecto de cada uno de los beneficios que comprende el Programa le será proporcionada al Trabajador a través de un Manual de Beneficios, el que no podrá contener condiciones menoscabantes en relación a las estipuladas en este Contrato Colectivo, sólo pudiendo ser modificado por mutuo acuerdo de las partes.

h) En el evento que el Trabajador supere en un año calendario el límite del monto total anual que dispone para la elección de beneficios en este Programa, el exceso será imputable al Programa de Beneficios Flexibles del año siguiente.

i) Si el Trabajador deja de pertenecer a la Empresa por cualquier causa y su gasto ha excedido el monto total anual, deberá reembolsar a la Empresa las sumas gastadas por este concepto, para cuyo efecto autoriza desde ya a la Compañía para efectuar el respectivo descuento de las eventuales indemnizaciones por término de contrato a que tendría derecho.

j) En el evento que el contrato individual del Trabajador expire, tendrá derecho a recibir, como diferencia, el saldo del monto anual devengado a la fecha del término del contrato en relación a las sumas efectivamente percibidas a título de los diversos beneficios del Menú Flexible, si estas últimas fueren menores al monto devengado. Para este efecto se entiende que el monto total anual disponible del menú Flexible se devenga de manera uniforme y en partes iguales en el respectivo año calendario.

40.2 Seguros básicos de salud, dental y catastrófico

Sin perjuicio de lo señalado en la cláusula anterior, el Trabajador deberá contratar, con cargo al Programa de Beneficios Flexibles, los seguros básicos de salud, dental y catastrófico que le permitan gozar a él y sus cargas familiares de la cobertura mínima que se señala a continuación. Dos directores designados por el sindicato deberán ser informados con anterioridad a la toma de decisión por parte de la Empresa, de los procesos y las distintas etapas de la licitación de los seguros, siendo la decisión de contratación y el pacto de las condiciones de los seguros, parte de las facultades de administración de la Empresa.

40.2.1 Seguro básico de salud

La cobertura del seguro básico de salud le debe permitir al Trabajador obtener el reembolso de los gastos médicos incurridos por él y sus cargas familiares, que no sean cubiertos por el órgano de salud previsional a que se encuentre afiliado, con los porcentajes de devoluciones, topes de prestaciones y deducibles establecidos en el Anexo N°2 de este Contrato Colectivo.

40.2.2 Seguro básico dental

La cobertura del seguro básico dental le debe permitir al Trabajador obtener el reembolso de los gastos por prestaciones dentales efectivamente realizadas por él y sus cargas familiares, en las condiciones establecidas en el Anexo N°2 de este Contrato Colectivo.

40.2.3 Seguro básico catastrófico

La cobertura del seguro básico catastrófico le debe permitir al Trabajador el reembolso de los gastos médicos incurridos por él y sus cargas familiares, que no estén cubiertos por el seguro de salud, en las condiciones establecidas en el Anexo N°2 de este Contrato Colectivo.

40.3 Seguro de vida

La cobertura del seguro de vida comprenderá el fallecimiento, la muerte accidental, el desmembramiento y la incapacidad total y permanente (2/3) del Trabajador.

El Trabajador podrá definir libremente el monto del capital asegurado, aunque la cobertura mínima será equivalente a 12 sueldos base mensuales y gratificación anual para cada uno de los riesgos que comprende el seguro de vida.

La cobertura que el Trabajador podrá elegir comprenderá dos opciones: el equivalente a 24 ó 36 sueldos base mensuales y gratificación mensual, en las mismas condiciones señaladas anteriormente.

Los planes del seguro de vida tienen una vigencia de un año calendario en las condiciones de cobertura y precios descritas en ellos.

40.4 Planes opcionales de seguro de salud, dental y catastrófico (upgrades)

El Trabajador estará cubierto por un plan básico obligatorio regulado en la cláusula 40.2, que podrá complementar con otros planes opcionales descritos en el Manual de Beneficios.

La diferencia de costo entre los seguros básicos obligatorios y los opcionales, será cubierta por las sumas del Programa de Beneficios Flexibles que el Trabajador escoja.

Los planes opcionales de seguro tienen una vigencia de un año calendario en las condiciones de cobertura y precios descritas en ellos.

El costo de la prima del seguro opcional dependerá del número de Cargas Familiares que tenga el Trabajador. Para estos efectos, existirán tres categorías: (a) sin cargas, (b) con una carga y (c) con 2 o más cargas.

40.5 Bonificación especial del costo prima de cargo de la Empresa

Considerando que el valor de la prima del seguro de salud, dental y catastrófico es de cargo del Trabajador, la Empresa bonificará dicho valor con un subsidio que alcanzará a: (a) 25% del costo prima para Trabajadores sin cargas, (b) 50% del costo prima para Trabajadores con una carga y (c) 65% del costo prima para Trabajadores con 2 o más cargas.

El porcentaje de bonificación señalado se aplicará sobre el valor de la prima que efectivamente le corresponda al Trabajador, según si ha escogido el seguro básico o los Planes Opcionales (upgrades). En los casos que el valor de la prima aumente por variación en el número cargas, el subsidio se aplicará sobre la nueva prima, según se indica en el párrafo anterior.

Cuando el valor anual de las primas subsidiadas de los seguros de salud, dental y catastrófico sea inferior a 13,5 UF, la Empresa procederá a enterar la diferencia al Trabajador, conjuntamente con la liquidación anual del beneficio flexible.

40.7 Aguinaldo de Fiestas Patrias

El Trabajador podrá destinar por concepto de aguinaldo de Fiestas Patrias, con cargo a su Programa de Beneficios Flexibles, las siguientes sumas: (a) opción 1: 0 UF, (b) opción 2: 3 UF, (c) opción 3: 6 UF, (d) opción 4: 9 UF, (e) opción 5: 12 UF, (f) opción 6: 15 UF, (g) opción 7: 18 UF, y (h) opción 8: 21 UF.

Este beneficio será percibido por el Trabajador conjuntamente con el pago de la remuneración del mes de agosto de cada año. En todo caso, el Trabajador no estará obligado a destinar parte de su monto anual al goce de este beneficio.

40.8 Aguinaldo de Navidad

El Trabajador podrá destinar por concepto de aguinaldo de Navidad, con cargo a su Programa de Beneficios Flexibles, las siguientes sumas: (a) opción 1: 0 UF, (b) opción 2: 6 UF, (c) opción 3: 9 UF, (d) opción 4: 12 UF, (e) opción 5: 15 UF, (f) opción 6: 18 UF, (g) opción 7: 21 UF, (h) opción 8: 24 UF, (i) opción 9: 27 UF y (j) opción 10: 30 UF.

Este beneficio será percibido por el Trabajador conjuntamente con el pago de la remuneración del mes de noviembre de cada año. En todo caso, el Trabajador no estará obligado a destinar parte de su monto anual al goce de este beneficio.

40.9 Bono de vacaciones

a) El Trabajador podrá destinar por concepto de bono de vacaciones cuando haga uso de su feriado anual y con cargo a su Programa de Beneficios Flexibles, las siguientes sumas equivalentes al: (a) opción 1: 25% de su sueldo base mensual, (b) opción 2: 50% de su sueldo base mensual, (c) opción 3: 75% de su sueldo base mensual, (d) opción 4: 100% de su sueldo base mensual, (e) opción 5: 125% de su sueldo base mensual y (f) opción 6: 150% del sueldo base mensual.

El bono de vacaciones se pagará una vez en la respectiva anualidad, en la misma fecha y conjuntamente con el pago de la remuneración mensual o del anticipo anterior al inicio del respectivo feriado legal y, en todo caso, a más tardar el último día de trabajo efectivo antes del inicio de las vacaciones del respectivo Trabajador. El feriado legal será programado respecto de todos los Trabajadores en forma trimestral.

En todo caso, el Trabajador no estará obligado a destinar parte de su monto anual al goce de este beneficio.

b) Sin perjuicio de lo anterior, el Trabajador podrá optar voluntariamente por acogerse a un sistema de vacaciones que implique el ejercicio de 10 días continuos de vacaciones, cada ocho meses aproximadamente, lo que le permitirá hacer uso, en un lapso de dos años, de tres períodos distintos de vacaciones de 10 días hábiles continuos cada uno. En este sistema, el Trabajador que haya hecho uso efectivo de 10 días continuos de su feriado anual y que haya reservado el saldo de 5 días respectivo, de ser necesario podrá solicitar se le anticipen hasta un máximo de 5 días del período siguiente, a objeto de poder hacer uso de los 10 días continuos de vacaciones, sin perjuicio de acordar con la Empresa la fecha de ejercicio de este beneficio.

En este caso, el Trabajador tendrá derecho, cada vez que haga uso de uno de los períodos de 10 días continuos de vacaciones, a recibir adicionalmente una Asignación de Vacaciones equivalente a 8 UF, de cargo de la Empresa.

El Trabajador tendrá derecho a optar con la debida anticipación por este sistema o por el sistema habitual de 15 días de vacaciones por año de trabajo descrito en la letra a), siendo incompatibles ambos entre sí. Cumplidos el ciclo de dos (2) años, el Trabajador podrá decidir por acogerse nuevamente a este sistema de vacaciones.

En todo caso, la utilización de este sistema alternativo y voluntario no limitará la determinación del monto del Flex que el Trabajador destine a vacaciones.

c) En caso que al término del contrato de trabajo el Trabajador cumpliere los requisitos necesarios para hacer uso de feriado sin haber hecho uso del mismo, las sumas que correspondan a períodos completos de feriados devengados con derecho a los beneficios indicados en esta cláusula, según la opción que haya ejercido el Trabajador, que no se hubieren pagado, se liquidarán y pagarán en el finiquito respectivo según el sistema escogido. Durante el período de feriado, la remuneración íntegra del Trabajador se calculará conforme dispone el artículo 71 del Código del Trabajo.

40.10 Beca de estudio para hijos del Trabajador

La Empresa pagará al Trabajador, una vez al año, contra presentación del comprobante de pago de escolaridad, matrícula y certificado de alumno regular, a más tardar el día 7 del mes a aquél en que se quiera recibir el beneficio, una beca de estudio a sus hijos que sean cargas familiares y se encuentren cursando estudios de educación básica, media y superior, en una institución del Estado o reconocida por éste.

La entrega de los antecedentes fuera de la fecha indicada en el párrafo anterior en ningún caso producirá la pérdida del beneficio, sino sólo postergará la fecha del pago del beneficio, el cual se verificará a más tardar conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a aquél en que se hizo entrega de la documentación.

El Trabajador no tendrá limitación de disposición del Programa de Beneficios Flexibles para ser utilizado en este beneficio, hasta la concurrencia del gasto efectivo. Esta beca no será tributable, en los términos, condiciones y límites establecidos en la Ley de la Renta.

En caso que el hijo se encuentre asistiendo al jardín infantil (2 a 4 años), pre-kinder y kinder, o bien cuando el Trabajador no haya presentado oportunamente los documentos exigidos en el inciso primero, se entenderá que se ha pagado una asignación de escolaridad y, en cuanto remuneración, afecta íntegramente al pago de impuestos.

En el evento que por las disposiciones pertinentes del S.I.I., el nivel de kinder sea objeto de beca de estudios para el hijo del Trabajador, también se aplicará el régimen tributario a dichas becas.

40.11 Asignación de estudios al cónyuge o conviviente

La Empresa pagará al Trabajador, una vez al año, contra presentación del comprobante de pago de escolaridad, matrícula y certificado de alumno regular,

una asignación de estudios al cónyuge que sea carga familiar, o bien al cónyuge o conviviente que tenga la calidad de beneficiario en los seguros básicos de salud, dental y catastrófico y se encuentre cursando estudios de educación básica, media y superior, en una institución del Estado o reconocida por éste.

El Trabajador no tendrá limitación de disposición del Programa de Beneficios Flexibles para ser utilizado en este beneficio, hasta la concurrencia del gasto efectivo.

40.12 Beca de estudio para el Trabajador

La Empresa pagará una vez al año, contra presentación del comprobante de pago de la matrícula y certificado de alumno regular, una beca de estudio, conforme al régimen de estudios regulares que acredite estar cursando el Trabajador en una institución del Estado o reconocida por éste.

El Trabajador no tendrá limitación de disposición del Programa de Beneficios Flexibles para ser utilizado en este beneficio, hasta la concurrencia del gasto efectivo.

Esta beca sólo permitirá continuar estudios que estén relacionados con el giro del negocio, de modo que los cursos financiados con las becas tengan aplicación en la actividad de la empresa o redunden en un perfeccionamiento de los Trabajadores mejorando su desempeño laboral. Esta condición deberá ser certificada por la respectiva gerencia del área y/o la Superintendencia de Recursos Humanos.

Esta beca no será tributable, en los términos, condiciones y límites establecidos en la Ley de la Renta.

40.13 Retiro libre disponibilidad

El Trabajador tendrá derecho a seleccionar como causa para el giro o retiro de fondos del menú Flexible, la libre disponibilidad de ellos, en una cantidad que no exceda el 50% de los fondos totales que le correspondan.

El Trabajador podrá realizar hasta un máximo de dos giros o retiros en el año calendario.

VII PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS

41. Alimentación

Teniendo en consideración que las Trabajadoras se desempeñan en la faena Spence, alejada de centros urbanos y en sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, la Empresa propondrá a cada Trabajadora,

la que podrá libremente aceptar, que - una vez concluido su descanso post-natal y post-natal parental y por el tiempo que reste a su hijo para cumplir los 2 años de edad - el derecho de alimentación a que se refiere el artículo 206 del Código del Trabajo se haga efectivo a través de la acumulación de los tiempos de dicho permiso en cada ciclo de trabajo, más un tiempo adicional de cargo de la Empresa, el que en total alcanzará a 3 días completos para la alimentación y el cuidado personal de su hijo, por cada ciclo de trabajo de 7 días.

De esta forma, por concepto del permiso de alimentación hasta que el hijo cumpla los 2 años de edad, la Trabajadora cumplirá turnos efectivos en la faena Spence consistentes en 4 días de trabajo, seguidos de 10 días de descanso, el que se conforma por los 7 días de descanso que corresponden al sistema excepcional más los 3 días adicionales para alimentación y cuidado personal del hijo menor de dos años. Los 4 días de trabajo efectivos se cumplirán al inicio del turno regular que la Empresa mantiene actualmente. Lo anteriormente señalado en caso alguno significará una variación en la jornada laboral pactada con la Trabajadora y autorizada por la Dirección del Trabajo; por el contrario, lo que se pretende es que la Trabajadora haga uso de su derecho reconocido en el artículo 206 del Código del Trabajo, al término de su jornada laboral.

Con todo, las partes convienen que la Trabajadora se desempeñará sólo en turnos diurnos si ella así lo solicita, mientras se mantenga el derecho de alimentación y que, no obstante ello, seguirá percibiendo el beneficio correspondiente al Bono Turno Noche.

El traslado desde la faena Spence hacia la ciudad de Antofagasta o Calama, al inicio y término del respectivo ciclo efectivo de trabajo, será proporcionado por la Empresa, en los medios que ésta determine al efecto.

42. Beneficio sala cuna

Respecto de las Trabajadoras que se desempeñen en la faena Spence, en sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, la Empresa cumplirá su obligación de proporcionar sala cuna mediante un pago compensatorio equivalente a \$300.000.- mensuales, hasta que el menor cumpla los 2 años de edad.

Sin perjuicio de lo señalado en la cláusula 41, la Trabajadora residente en la ciudad de Antofagasta podrá usar, en caso que sea necesario y por razones de salud justificadas del hijo, el traslado en transporte regular de la Compañía, solicitando su cupo con anticipación para tener en conocimiento a su respectiva jefatura del ingreso tardío al turno.

43. Cumplimiento obligación art. 202 del Código del Trabajo

Durante el periodo de embarazo la Trabajadora que labore habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para la salud, deberá ser trasladada a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Durante este tiempo, la Trabajadora percibirá el pago íntegro de sus remuneraciones incluyendo bonos diarios, mensuales, trimestrales, días festivos y días especiales, cuando el turno de trabajo al que pertenece la Trabajadora lo perciba, entendiéndose como efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales los tiempos adicionales de permiso para alimentación acordados en este instrumento.

Toda Trabajadora que sospeche de un posible embarazo podrá informarlo a su Supervisor a fin de adoptar las medidas de resguardo mientras se confirma su estado de gravidez.

En todo caso se deberá extender, para cada Trabajadora en la situación de embarazo, un anexo en que se expresen para su caso las condiciones generales establecidos en esta estipulación.

VIII.- INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

44. Indemnización por renuncia voluntaria en caso de pensión de invalidez

El Trabajador tendrá derecho a una indemnización convencional por años de servicio en caso de renuncia voluntaria por haber obtenido una pensión de invalidez. Esta indemnización convencional será equivalente a 39 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, con tope de la base de cálculo de 90 Unidades de Fomento. Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual estará compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operacional mensual, Bono Turno Noche y Bono Producción mensual.

45. Indemnización por renuncia voluntaria en caso de jubilación

El Trabajador tendrá derecho a una indemnización convencional por años de servicio por renuncia voluntaria en caso de acogerse a jubilación a la edad normal para pensionarse (ENP), o en forma anticipada. La renuncia deberá presentarse por el Trabajador dentro del plazo de 90 días de obtenida su pensión de jubilación. Esta indemnización convencional será equivalente a 39 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, con tope de la base de cálculo de 90 Unidades de Fomento. Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual estará compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal mensual, Asignación Casa,

Bono Continuidad Operacional mensual, Bono Turno Noche y Bono Producción mensual.

46. Indemnización por fallecimiento del trabajador

En caso de fallecimiento de un Trabajador, la Empresa pagará una indemnización convencional por años de servicio equivalente a 39 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, con tope de la base de cálculo de 90 Unidades de Fomento. Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual estará compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operacional mensual, Bono Turno Noche y Bono Producción mensual.

La suma que corresponda por concepto de esta indemnización lo recibirán las personas que se indican en el artículo 60 del Código del Trabajo y en la forma que allí se establece.

47. Indemnización por mutuo acuerdo de las partes

En caso que el contrato de trabajo termine por la causal de mutuo acuerdo de las partes, el Trabajador tendrá derecho a una indemnización convencional por años de servicio equivalente a 39 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, con tope de la base de cálculo de 90 Unidades de Fomento. Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual estará compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operacional mensual, Bono Turno Noche y Bono Producción mensual.

48. Indemnización por renuncia voluntaria - cupos sindicales

La Empresa pagará al Trabajador cuyo contrato de trabajo termine por renuncia voluntaria y que se acoja a un cupo sindical, una indemnización convencional por años de servicio equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, con un límite máximo de 330 días de remuneración. Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual estará compuesta por: Sueldo Base, Gratificación Legal mensual, Asignación Casa y Bono Continuidad Operacional mensual.

La Empresa otorgará un total de 20 cupos por cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, los que de no utilizarse, serán acumulados con los cupos del año de vigencia siguiente. Con todo, el máximo de cupos que podrán hacerse efectivos en cada año calendario de vigencia del contrato colectivo no podrán exceder de 40.

Respecto de los Trabajadores que ocupen los cupos acumulados del año anterior, se aplicará la indemnización convencional indicada en el primer párrafo de este numeral, pero su base de cálculo estará topada en 90 Unidades de Fomento.

Las indemnizaciones pactadas en esta cláusula serán incompatibles con cualquier otra indemnización legal o convencional a que tenga derecho el Trabajador.

Los cupos pendientes no utilizados expirarán al término de la vigencia del presente Contrato Colectivo.

Para acceder a un cupo sindical será requisito esencial que el Trabajador tenga a lo menos 2 años de antigüedad en la Empresa. Si en un determinado año de vigencia de Contrato existieren más candidatos que cupos disponibles, los beneficiarios se seleccionarán, en primer lugar, por antigüedad en la Empresa; si la antigüedad fuere igual, se estará a la antigüedad en el Sindicato; si la igualdad persistiere, la Empresa y el Sindicato resolverán de común acuerdo.

La renuncia que se motive en la contratación del Trabajador en una empresa minera de propiedad de BHP Billiton o administrada por ésta, no se imputará al cupo sindical, teniendo en este caso el Trabajador derecho a recibir la indemnización convencional por años de servicio descrita en el primer párrafo de esta misma cláusula.

Este beneficio es incompatible con cualquier otra indemnización legal o convencional que invoque o corresponda al Trabajador. Las partes dejan expreso testimonio que este beneficio se imputará, compensará o formará parte de cualquier beneficio similar que se otorgue por ley y/o disposición obligatoria, actual o futura.

49. Indemnización legal por necesidades de la empresa

La Empresa, al pagar la indemnización por años de servicio que proceda por la causal "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", prevista en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, no imputará a ella los aportes de su cargo que haya realizado para el seguro de desempleo establecido en la ley N°19.728, renunciando el empleador en ese sentido a la imputación que establece el artículo 13 de esa ley.

IX.- FORMA DE PAGO DE LOS BENEFICIOS.

50. Forma de pago de los beneficios

Las partes declaran que todos y cualquiera de los beneficios no remuneratorios establecidos en este instrumento colectivo podrán ser otorgados o pagados

a los Trabajadores o beneficiarios directamente por la Compañía o a través de Cajas de Compensación y Asignación Familiar, u otro organismo que la Compañía unilateralmente determine.

X. PERMISO SINDICAL

51. Permiso contractual adicional

Todos los miembros del Directorio del Sindicato que tengan derecho a fuero de acuerdo a la ley, gozarán de un permiso sindical adicional al básico legal, pactado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 249, inciso final, del Código del Trabajo y conforme a las normas establecidas en esta cláusula.

Este permiso adicional será de 52 horas al mes por cada Director, las que podrán ser cedidas entre ellos en la forma que estimen conveniente, debiendo comunicar el uso del permiso con anticipación mínima de 3 días. Estas horas de permiso no serán acumulables para el mes siguiente.

Las horas utilizadas por los directores como permiso sindical, de naturaleza legal o contractual, se entenderán para todos los efectos legales y contractuales como trabajadas efectivamente, devengándose la misma remuneración que le hubiese correspondido en caso de haber trabajado efectivamente.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa y el Sindicato podrán acordar, previamente y por escrito, permisos adicionales a los permisos básico y contractual adicionales, los cuales serán de cargo de la Compañía.

XI. VIGENCIA

52. Vigencia

El presente Contrato Colectivo tendrá una duración de 36 meses. Este plazo se contará a partir del 1 de diciembre de 2015 y hasta el 30 de Noviembre de 2018.

Cada parte queda facultada para solicitar a la otra el inicio de una negociación colectiva no reglada, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, dentro de los 5 meses anteriores a la fecha de expiración del presente Contrato Colectivo, debiendo la contraparte dar inicio a tales negociaciones, sin obligación de suscribir un convenio colectivo de trabajo, si en dicho proceso no se alcanza un acuerdo.

El presente contrato colectivo se firma en cinco ejemplares, quedando dos en poder de cada parte y el quinto para su depósito en la Inspección del Trabajo.

XII. CLAUSULAS TRANSITORIAS

Cláusula primera transitoria: Compensación extraordinaria del feriado progresivo

En forma extraordinaria y por una sola vez, la compañía aplicará la siguiente base de cálculo para compensar en dinero los días de feriado progresivo que se encuentren devengados a la fecha de celebración de este instrumento colectivo. Para ejercer este derecho los Trabajadores deberán presentar su solicitud en Recursos Humanos durante los meses de Enero y Febrero del año 2016.

Base de cálculo x 2= valor extraordinario día feriado progresivo

30

La Base de Cálculo estará conformada por: Sueldo Base, Gratificación Legal mensual, Asignación Casa, Bono Continuidad Operación mensual, Bono Producción mensual, Bono Turno Noche. Las licencias médicas no afectarán la Base de Cálculo.

Los errores en la contabilización de los días de feriado progresivo no afectarán el derecho del Trabajador a hacer uso de este beneficio respecto del total de los días de feriado progresivo que efectivamente le correspondan conforme a la ley, bastando la verificación efectuada en base a la solicitud entregada por el trabajador en la fecha indicada en el párrafo primero de esta cláusula.

Cláusula segunda transitoria: condiciones voluntarias y extraordinarias de egreso

En forma voluntaria, durante todos los años de vigencia de este Contrato Colectivo, la Compañía podrá aplicar condiciones extraordinarias de egreso para uno o más Trabajadores que se encuentren afectados por enfermedades incapacitantes o por otras circunstancias especiales que a su juicio así lo justifique.

Cláusula tercera transitoria: Plan habitacional

Los Trabajadores que no hayan percibido este beneficio con anterioridad y que se identifican en forma taxativa en la nómina que enviará la empresa al sindicato mediante carta certificada dentro de los 10 días siguientes a la suscripción de este instrumento, podrán postular a un Plan Habitacional extraordinario con el objeto de adquirir una vivienda o un terreno de uso habitacional, o bien amortizar una deuda hipotecaria adquirida con ocasión de la compraventa de una vivienda de actual propiedad del Trabajador, por los montos, términos, condiciones y plazos que se establecen en la presente cláusula. Esta postulación debe ser efectuada hasta el 31 de diciembre de 2016 como plazo fatal

- a) La vivienda definida contractualmente podrá ser nueva o usada, la que deberá estar destinada al uso habitacional.
- b) El Trabajador para acceder al beneficio deberá reunir todos los requisitos establecidos en la presente cláusula y acreditar que tiene pre-aprobado un crédito hipotecario para la adquisición de una vivienda o un terreno, o bien, para el caso de la amortización de un crédito hipotecario, probar que existe un saldo de pago pendiente en tal deuda.
- c) El monto del aporte que efectuará la Empresa, en conformidad al plan habitacional, será equivalente a 460 UF para cada Trabajador, según el valor de dicha unidad a la fecha del otorgamiento de la escritura pública o la liquidación del pre-pago hipotecario, según corresponda.
- d) El aporte no deberá ser restituido, salvo lo que se regula en el literal siguiente. Para estos efectos, el aporte se considerará como una indemnización adicional y complementaria por término de contrato de trabajo cualquiera que sea la causal de él, que se liquidará en el finiquito. Esta indemnización pactada en el presente contrato colectivo tendrá el tratamiento tributario contemplado en el artículo 178 del Código del Trabajo.
- e) No obstante lo señalado en el literal anterior, si el contrato de trabajo expirase antes de completarse 6 años desde que se entregó el aporte, éste deberá ser restituido proporcionalmente por el Trabajador en relación al número de meses enteros que faltaron para completar el plazo de 6 años. Así, a vía de ejemplo, si el término del contrato se produce en el mes 36 de efectuado el aporte, se deberá restituir a la Compañía la mitad del aporte. La restitución se hará sin intereses, considerando sólo el valor de la Unidad de Fomento al momento de la restitución. Para este caso, el Trabajador autoriza desde ya a la Compañía para efectuar el respectivo descuento de las eventuales indemnizaciones a que tendría derecho y demás haberes existentes al término de la relación laboral. Esta restitución no será procedente en caso de término de contrato de trabajo por las causales del artículo 159 N°s 1 y 3 y del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

Cláusula cuarta transitoria: Reglas aplicables a los beneficios habitacionales vigentes, adquiridos con anterioridad a este contrato colectivo.

Respecto de los Trabajadores que fueron beneficiarios del plan habitacional en los instrumentos colectivos celebrados con anterioridad entre las partes, se mantendrán vigentes y en plena aplicación las reglas, procedimientos, requisitos y beneficios contenidos en los respectivos instrumentos colectivos.

Cláusula quinta transitoria: Catástrofes climáticas

En caso de catástrofes climáticas se procurará que los Trabajadores puedan tener el mayor acceso posible a información sobre los alcances de los eventos climáticos y se procurarán las facilidades para que los familiares puedan tomar contacto con los Trabajadores que se encuentran en faena.

Asimismo se ratifica la disposición de la Empresa de evaluar medidas adicionales en base a una revisión que se realizará caso a caso en mérito de las circunstancias concretas que pueda presentar uno o más Trabajadores que hayan resultado afectados.

Este contrato colectivo se firma en cinco ejemplares, quedando dos en poder de cada parte y uno se deposita en la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta.

Firma en representación de Minera Spence S.A.:

Jorge Cortes Villalobos
Gerente General

Juan Palacios Olivares
Gerente de Producción

Alexis Álvarez Montoya
Superintendente
Mantenimiento Mina

**Firman en Representación del Sindicato de Trabajadores
de Empresa Minera Spence S.A.**

Ronald Salcedo Guerra
Presidente

Ronald Aguirre Hofmann
Tesorero

Ricardo Alanoca Villar
Secretario

Nibaldo Pasten Altamirano
Director

Alberto Carvajal Bravo
Director

ANEXO TRABAJADORES AFECTOS

1	06292655-4	Maria Angelica Lopez Silva
2	06671177-3	Elias Eduardo Vasquez Saavedra
3	06966038-K	Octavio Antonio Oñate Arqueros
4	07181878-0	Patricio Alejandro Maldonado Chavez
5	07182241-9	Eduardo Orlando Salazar Quiroz
6	07424184-0	Nolberto Orlando Polanco Rivera
7	07584395-K	Carlos Marcelino Piñones Gallardo
8	07608435-1	David Benjamin Blanco Villalobos
9	07664484-5	Harnaldo Paolo Aguirre Aguirre
10	07673504-2	Oscar Omar Alday Valenzuela
11	07922950-4	Jorge Eduardo Cofre Cisternas
12	08152657-5	Ricardo Antonio Castillo Tapia
13	08168682-3	Guillermo Enrique Zepeda Araya
14	08287235-3	Jose Luis Soudy Reyes
15	08294193-2	Rene Pedro Mondaca Piñones
16	08323257-9	Omar Andres Martinez Diaz
17	08338960-5	Jose Luis Suarez Moreno
18	08365604-2	Wilson Domingo Claveria Vivanco
19	08418058-0	Yerko Eric Cisternas Rojo
20	08470028-2	Enzo Agustin Añasco Campos
21	08475808-6	José Luis Arevalo Rubilar
22	08477491-K	Jose Antonio Gomez Lopez
23	08552080-6	Alejandro Alberto Araya Vargas
24	08559170-3	Sergio Walter Collao Saldivar
25	08583895-4	Hector Andres Villarroel Espinoza
26	08589828-0	Deni Eduardo Nuñez Barrera
27	08605039-0	Ronald Patricio Aguirre Hofmann
28	08632437-7	Nilson Manuel Ordenes Ferreira
29	08732106-1	Gabriel Rodolfo Briones Mallea
30	08736649-9	Alberto Jose Gonzalez Alarcon
31	08761997-4	Luis Antonio Escobar Guzman
32	08791129-2	Wilson Hernan Rojas Aguilar
33	08795212-6	Alex Alejandro Roco Retamal
34	08840145-K	Juan Antonio Garnica Pérez
35	08841044-0	Anardo Segundo Diaz Moreno
36	08844251-2	Alejandro Antonio Gallardo Callejas
37	08844426-4	Angel Eleuterio Aravena Gaete
38	08847492-9	Alejandro Elias Araneda Cruz
39	08891757-K	Alonso Antonio Cortes Vega
40	08903072-2	Cristobal Aureliano Teran Anza

41	08910935-3	Carlos Reinaldo Vilches Deider
42	08929658-7	Marcial Guaringa Ortiz
43	08931097-0	Carlos Eduardo Martinez Lizana
44	08995508-4	Mario Patricio Cabezas Aldana
45	09106965-2	Juan Oscar Santander Molina
46	09115505-2	Eduardo Jose Vargas Balcazar
47	09193419-1	Hugo Del Rosario Carreño Vega
48	09206157-4	Alexi Jorge Pasten Silva
49	09227513-2	Carlos Orlando Gatica Meza
50	09249744-5	Claudio Andres Vargas Araya
51	09263307-1	Alan Rodrigo Torres Rocco
52	09280846-7	Luis Hernan Veas Salamanca
53	09283483-2	Sergio Edison Nieto Urrea
54	09312029-9	Juan Cristobal Alfaro Mamani
55	09396057-2	Carlos Martin Schnettler Aguilar
56	09418877-6	Jose David Lira Berrios
57	09464500-K	Guirmar Antonio Flores Trujillo
58	09487358-4	Eduardo Alejandro Farias Fuenzalida
59	09500156-4	Apolonio del Carmen Leal Rios
60	09502102-6	Hector Julio Piñones Urbina
61	09506549-K	Ruben Ulises Varas Astorga
62	09508364-1	Sergio Rigoberto Lorca Romero
63	09535583-8	Alberto Ricardo Aguirre Carrizo
64	09536225-7	Ronnie Wilson Cadenas Astudillo
65	09540675-0	Mario Nelson Flores Aguilar
66	09551860-5	Claudio Hernan Del Canto Contreras
67	09648272-8	Moises Daniel Magna Herrera
68	09686787-5	Leonel Oriel Castillo Ramos
69	09688161-4	Alfredo Ivan Flores Christie
70	09692031-8	Oscar Alberto Chamorro Flores
71	09702765-K	Jorge Antonio Soto Araya
72	09723830-8	Manuel Jesus Trujillo Castillo
73	09747209-2	Hector Ivan Mondaca Cortes
74	09756080-3	Geraldo Antonio Bastias Sepúlveda
75	09772633-7	Hector Fernando Urbina Oyarzun
76	09803242-8	Raul Ernesto Aquilera Aguirre
77	09815217-2	Benjamin Alejandro Rivera Villalobos
78	09826837-5	Jorge Enrique Nuñez Guerrero
79	09838576-2	Charles Esteban Meneses Araya
80	09847255-K	Luis Albert Urizar Blanco
81	09850287-4	Xavier Eduardo Gripe Salazar

82	09927136-1	Sergio Nemesio Flores Castillo
83	09928583-4	Humberto Enrique Gonzalez Sierra
84	09930307-7	Arturo Jacinto Avila Astorga
85	09946549-2	Oscar Gonzalo Rosas Soto
86	09973423-K	Mauricio Ernesto Arratia Estay
87	09984305-5	Mario David Riquelme Acevedo
88	09998293-4	Ernesto Arcadio Ojeda Caviedes
89	09999364-2	Dario Eduardo Vivian Cortes
90	10018852-K	David Samuel Spencer Nuñez
91	10048998-8	Francisco Rodrigo Orellana Rivas
92	10080015-2	Orlando Francisco Ortiz Canepa
93	10083198-8	Gerardo Adrián Orellana Pérez
94	10121307-2	Andro Nicolas Ugrinovic Ayavire
95	10152407-8	Marco Antonio Seguin Ramm
96	10165178-9	Valentin Homero Nuñez Herrera
97	10221071-9	Guillermo Eduardo Diaz Peñaloza
98	10251991-4	Manuel German Veliz
99	10252642-2	Cristian Antonio Rojas Alvarado
100	10277351-9	Fernando Del Rosario Carvajal Lara
101	10294257-4	Marco Antonio Balbontin Cocodeo
102	10308025-8	Ulises Vicente Vejar Mora
103	10325216-4	Nicolas Alberto Cubillos Rios
104	10338514-8	Ivan Guillermo Alarcon Leal
105	10386365-1	Julio Alberto Barrera Bustos
106	10393759-0	Mario Andres Villagra Castro
107	10402486-6	Javier Francisco Maturana Abarca
108	10408583-0	Juan Antonio Rojas Cortes
109	10443916-0	Julio Vicente Caballero Vilichich
110	10447723-2	Roberto Angel Barraza Rojas
111	10498164-K	Nelson Alexis Sanhueza Ruano
112	10500068-5	Alex Sady Valdebenito Fuentes
113	10520057-9	Robinson Patricio Ramirez Pizarro
114	10534361-2	Hernan Raul Madriaga Carvajal
115	10547752-K	Manuel Antonio Orrego Flores
116	10549698-2	Christian Eduardo Vega Alfaro
117	10596245-2	Juan Santiago Barria Farias
118	10604895-9	Manuel Segundo Contreras Rivera
119	10626189-K	Raul Mauricio Gutierrez Gutiérrez
120	10631850-6	Pablo Antonio Mauna Galleguillos
121	10640016-4	Marisol Marta Alcayaga Silva
122	10647146-0	Alen Alejandro Norambuena Olguin

123	10657908-3	Patricio Enrique Maldonado Plaza
124	10659090-7	Eduard Humberto Carrasco Escobar
125	10661357-5	Jose Filiberto Araya Iglesias
126	10689835-9	Hernán Del Rosario Diaz Varas
127	10695888-2	Dubett Rodrigo Muñoz Cortes
128	10703679-2	Carlos Antonio Rojas Amengual
129	10724683-5	Fernando Alberto Pasten Alvarez
130	10777384-3	Jose Alfonso Triviño Macias
131	10779703-3	Michael Alejandro Araya Araya
132	10785523-8	Claudia Andrea Li-Yau Herrera
133	10794085-5	Claudio Alejandro Miranda Cortes
134	10815005-K	Raul Antonio Rojas Troncoso
135	10816612-6	Humberto Benigno Lobos Escobar
136	10824498-4	Eric Robert Bahamondes Mendez
137	10833190-9	Freddy Antonio Honores Garrido
138	10892149-8	Julio Cesar Duran Rosales
139	10896930-K	Milton Hans Huerta Alegre
140	10910556-2	Nelson Nasario Castillo Vergara
141	10920623-7	Eduardo Antonio Aguilera Pérez
142	10968578-K	Mauricio Eduardo Ogaz Vega
143	10976524-4	Marco Antonio Gonzalez Huerta
144	10978378-1	Carlos Omar Elgueta Bustamante
145	10986175-8	Eduardo Daniel Trigo Cortes
146	10991061-9	Jaime Alejandro Gallardo Huerta
147	11134061-7	Sergio Antonio Flores Alvarez
148	11135803-6	Hugo Leoncio Araya Segovia
149	11162002-4	Claudio Javier Castillo Olivares
150	11191557-1	Christian Javier Diaz Diaz
151	11205349-2	Yuri Fidel Diaz Trujillo
152	11227528-2	Hector Leonel Tapia Salazar
153	11269940-6	Margarita Alejandra Saelzer Salinas
154	11320514-8	Juan Carlos Arenas Flores
155	11341903-2	Oscar Eduardo Pizarro Riquelme
156	11346337-6	Edwin Andres Hiriart Saavedra
157	11378522-5	Juan Carlos Miranda Portilla
158	11399788-5	Richard Eduardo Alcorce Zuzunaga
159	11404185-8	Hernan Javier Alvarez Amante
160	11439944-2	Javier Orlando Leyton Veliz
161	11468778-2	Guillermo Marcelo Rojas Rivera
162	11496144-2	Francisco Daniel Aravena Valdebenito
163	11506646-3	Pedro Vidal Borquez Roco

164	11508137-3	Roberto Mauricio Varela Suarez
165	11508650-2	Juan Raúl Ampuero Morales
166	11511372-0	Nelson Alejandro Saldivar Rojas
167	11511567-7	Luis Nelson Aguilera Maluenda
168	11599662-2	German Alfonso Espejo Maraboli
169	11600297-3	Omar Enrique Ortiz Perez
170	11612403-3	Roberto Enrique Abarca Gonzalez
171	11613025-4	Julio Roberto Baeza Gabriel
172	11613244-3	Hector Ricardo Lozano Ramirez
173	11614372-0	Hernan Eduardo Valdes Segovia
174	11615275-4	Jorge Richard Curguan Araya
175	11615474-9	Rene Antonio Salinas Villalobos
176	11616721-2	Juan Carlos Toledo Castillo
177	11618952-6	Juan Manuel Vergara Cespedes
178	11656186-7	Juan Pedro Suarez Suarez
179	11699773-8	Marcelo Antonio Arevalo Arevalo
180	11719786-7	Leonardo Enrique Ortega Gomez
181	11722235-7	Alejandro Augusto Antezana Gallardo
182	11723040-6	Manuel Angel Medina Tabilo
183	11725631-6	Luis Eduardo Pizarro Hernandez
184	11733698-0	Alberto Mathews Pantoja Miranda
185	11748259-6	Victor Alejandro Villalobos Fuentes
186	11748322-3	Jorge Antonio Olivares Collado
187	11763555-4	Juan Manuel Figueroa Fernandez
188	11813514-8	Osvaldo David Quispe Bacian
189	11813672-1	Mario Christian Zuñiga Gonzalez
190	11816165-3	Javier Ricardo Henriquez Trivick
191	11816475-K	Antonio Jose Silva Vocar
192	11817787-8	Nelson Marcelo Lazo Martinez
193	11844893-6	Guillermo Antonio Olguin Villarroel
194	11865529-K	Héctor Alejandro Huerta Herrera
195	11898355-6	Francisco Javier Esparza Villanueva
196	11930138-6	Jose Alejandro Gonzalez Bravo
197	11930159-9	Juan Luis Gallegos Aguirre
198	11930497-0	Jose Roberto Caceres Maluenda
199	11931504-2	Michel Eduardo Santelices Rios
200	11932009-7	Franklin Walter Ramirez Pizarro
201	11932411-4	Carlos Manuel Jofre Araya
202	11932482-3	Cesar Camilo Alvarado Castillo
203	11933033-5	Pedro Hernán Astorga Arzola
204	11934493-K	Mauricio Antonio Rojas Bordones

205	11934685-1	Hernan David Lopez Bugueño
206	11937225-9	Danilo Lizandro Muñoz Rojas
207	11940506-8	Ricardo Alfonso Tang Maturana
208	11944042-4	Angel Mauricio Moreno Zubicueta
209	11961046-K	Maximo Andres Diaz Huenchuman
210	12001717-9	Jorge Luis Pierola De la Fuente
211	12002668-2	Fidel Francisco Varela Chamorro
212	12004425-7	Pablo Andres Garrote Alvarez
213	12006446-0	Patricio Alejandro Moya Spuler
214	12018185-8	Marco Antonio Araya Maturana
215	12019705-3	Wilson Andres Maluenda Cruz
216	12045010-7	Jaime Patricio Alarcon Barrios
217	12084325-7	Exequiel Enrique Bugueño Araya
218	12103262-7	Juan Carlos Peralta Muñoz
219	12115047-6	Cristian Andres Zapata Araya
220	12128924-5	Luis Fernando Vasquez Leon
221	12137524-9	Leonardo Javier Veliz Barraza
222	12141138-5	Jose Rosendo Alvarez Perez
223	12141975-0	Jimmy Richard Fuentes Manosalva
224	12146823-9	Nibaldo Segundo Pasten Altamirano
225	12170755-1	Yasna Fanny Diaz Aguilera
226	12170905-8	Esteban Laureano Labrin Ocaranza
227	12171144-3	Jose Antonio Muñoz Soto
228	12213696-5	Marco Eric Mellia Pimentel
229	12214312-0	Manuel Alejandro Varela Diaz
230	12217160-4	Claudio Mauricio Villalobos Cerda
231	12217326-7	Jorge Eduardo Arriagada Morales
232	12219574-0	Patricio Augusto Augusto Cardenas
233	12219736-0	Javier Alejandro Perez Capusano
234	12243504-0	Luis Eduardo Vilches Novoa
235	12263468-K	Luis Alberto Carmona Zepeda
236	12327862-3	Sergio Luis Salgado Rubio
237	12348591-2	Jose German Trigo Astorga
238	12349071-1	Guadalupe Del Carmen Cortes Rodriguez
239	12349367-2	Jorge Mauricio Valdes Rojas
240	12349470-9	Edward Nipsy Vega Dinamarca
241	12395562-5	Rosendo Segundo Collao Ibañez
242	12395822-5	Marco Antonio Medina Tabilo
243	12396618-K	Carlos Jose Muñoz Rivera
244	12423691-6	Jaime Jose Agrada Molina
245	12424097-2	Jorge Mauricio Montero Castellano

246	12426952-0	Cristian Diego Rivera Lazo
247	12428189-K	Luis Omar Orrego Piñones
248	12428409-0	Jonas Alexis Segura Tirado
249	12434757-2	Alexander Wilfredo Guerrero Castro
250	12438556-3	Victor Hernan Araya Cayo
251	12439952-1	Cristian Milenko Villalobos Vargas
252	12440523-8	Javier Marcos Montiel Fibras
253	12441973-5	Julio Alfredo Gonzalez Reyes
254	12441998-0	Miguel Angel Perez Toro
255	12442256-6	Pedro Ananias Torres Molina
256	12442579-4	Juan Enrique Aguirre Bustamante
257	12442701-0	Eleazar Segundo Miranda Araya
258	12442809-2	Allan Angel Gornall Silva
259	12445001-2	Cesar Pablo Ocaranza Aguirre
260	12481781-1	Carlos Alberto Concha Galaz
261	12495600-5	Luis Maximiliano Lorca Hernandez
262	12523162-4	Carlos Alberto Pichunlaf Cuevas
263	12532170-4	Tomas Edgardo Torres Vergara
264	12567057-1	Jorge Orlando Aguirre Prado
265	12567325-2	Luis Arnoldo Villagran Sepulveda
266	12567727-4	Juan Lorenzo Puga Reyes
267	12569231-1	Jose Eduardo Barraza Varas
268	12569971-5	Alex Eduardo Zapata Araya
269	12571368-8	David Alejandro Soto Pozo
270	12571685-7	Cristian Rodrigo Corvalan Diaz
271	12572299-7	Juan Alvaro Jimenez Urquieta
272	12572620-8	Tomas Pablo Casanga Muñoz
273	12574708-6	Marcelo Favian Rojas Gonzalez
274	12575682-4	Leonardo Rodrigo Cortes Melendez
275	12581252-K	Erwin Gregorio Bugueño Rios
276	12583256-3	Mario Alejandro Ossandon Morales
277	12596075-8	Cristian Mauricio Muñoz Borquez
278	12596326-9	Patricio Hernan Herrera Alarcon
279	12597788-K	Richard Alexis Rojas Olivares
280	12598287-5	Eduardo Alfonso Araya Segovia
281	12607618-5	Carlos Alberto Siles Rivera
282	12608655-5	Juan Francisco Esquivel Oyanedel
283	12608828-0	Raul Guillermo Manso Leon
284	12612717-0	David Alonso Salamanca Reinoso
285	12614696-5	Ronaldy Yohany Pacheco Rojas
286	12615165-9	Enrique Alexander Garin Godoy

287	12615760-6	Michael James Lepe Sommerville
288	12616293-6	Patricio Hernan Vargas Mundaca
289	12616773-3	Drago Alonso Valdebenito Palma
290	12616955-8	Juan Patricio Ochoa Cortes
291	12617813-1	Andres Orlando Vallejo Torres
292	12617952-9	Carlos Alejandro Cerda Rivera
293	12623440-6	Javier Alejandro Muñoz Bolados
294	12624575-0	Roberto Vladimir Santos Carrasco
295	12642471-K	Juan Alejandro Lillo Gonzalez
296	12657559-9	Dante Olate Solar
297	12717347-8	Jaime Jesus Cortes Cortes
298	12717525-K	Cristian Hernan Aguilera Palma
299	12717782-1	Marcelo Javier Campos Araya
300	12770726-K	Sergio Tomas Urqueta Fernandez
301	12800994-9	Claudio Luis Anch Pineda
302	12801253-2	Cristian Allan Escobar Brito
303	12801918-9	Cynthia Ximena Araya Morales
304	12802497-2	Fernando Cepeda Aviles
305	12802549-9	Celia Alicia Guerra Astudillo
306	12802786-6	Juan Luis Barraza Espinoza
307	12802798-K	Alex Rodrigo Iturra Rojas
308	12803096-4	Ricardo Mauricio Lopez Contreras
309	12803415-3	Andres Alfonso Sola Vega
310	12805098-1	Lino Andres Martinez Ossandon
311	12806342-0	Andres Marcelo Olivares Rojas
312	12815031-5	Luis Felipe Carvajal Naveas
313	12830429-0	Cecilia Graciela Osorio Salinas
314	12835270-8	Cristian Rene Menares Rojas
315	12836524-9	Ronald Alejandro Salcedo Guerra
316	12836587-7	Juan Francisco Villagra Segura
317	12837643-7	Mauricio Alejandro Opazo Olivares
318	12837654-2	Mauricio Ignacio Frez Vera
319	12837778-6	Patricio Alejandro Alvarez Barraza
320	12837815-4	Manuel Jesus Lobos Cortes
321	12838677-7	Rodrigo Antonio Halle Leva
322	12838802-8	Carlos Leonel Farias Tapia
323	12839003-0	Enrique Segundo Vilches Luna
324	12839126-6	Jorge Enrique Bolados Aguilar
325	12839273-4	Daniel Andres Meneses Flores
326	12839307-2	Alberto Ricardo Carvajal Bravo
327	12839564-4	Dennis Rodrigo Jopia Cerda

328	12840097-4	Roberto Luis Soza Villarroel
329	12840114-8	Cristian Osvaldo Gonzalez Madariaga
330	12841003-1	Jorge Cristian Campillay Tapia
331	12843126-8	Rodrigo Alejandro Montes Torrejon
332	12844389-4	Daniel Urbano Cortes Aguirre
333	12845074-2	Juan Andres Moreno Maturana
334	12861625-K	Eduardo Marcial Astudillo Astudillo
335	12876244-2	Alexis Paolo Olmos Avila
336	12888264-2	Cristian Felipe Barrios Quintero
337	12890950-8	Pablo Cesar Zapata Bustos
338	12920294-7	Julian Erasmo De la Sotta Martinez
339	12937822-0	Pedro Paolo Olivares Reyes
340	12937836-0	Eduardo Alberto Miranda Miranda
341	12938674-6	Bladimir Alejandro Araya Alvarado
342	12938842-0	Miguel Rodrigo Santos Carrasco
343	12938916-8	Hector Eduardo Ponce Rojas
344	12943455-4	Nelson Gerardo Rojas Rojas
345	12943606-9	Manuel Heriberto Araya Rojas
346	12953969-0	Marcelo Enoch Caceres Rojas
347	12964676-4	Juan Antonio Morales Contreras
348	12975990-9	Henry Fabian Diaz Araya
349	13005179-0	Sergio Renato Villegas Gonzalez
350	13007902-4	Jaime Anton Merino Lopez
351	13010638-2	Williams Renny Zuleta Araneda
352	13010742-7	Erasmo Carlo Aquiles Soto Morales
353	13011350-8	Pablo César Gonzalez Lopez
354	13011561-6	Yerko Vinko Volaric Reyes
355	13011743-0	Bianka Alejandra Diaz Maldonado
356	13012555-7	Rodrigo Andres Olivares Barahona
357	13013633-8	Luciano Francisco Ruiz Rojas
358	13013842-K	Alejandro Negrete Astorga
359	13015061-6	Carlos Esteban Vergara Mosnich
360	13016019-0	Rodrigo Antonio Henriquez Naranjo
361	13018365-4	Jose Luis Araya Castillo
362	13034029-6	Andres Misael Villaman Corvalan
363	13133868-6	Jorge Mauricio Castillo Guzman
364	13146125-9	Claudio Alejandro Seguel Ogalde
365	13171279-0	Fernando Mauricio Olivares Espinoza
366	13171573-0	Jaime Alejandro Leiva Astudillo
367	13172325-3	Luis Alejandro Gonzalez Jofre
368	13172883-2	Eric Oriel Requena Reyes

369	13174717-9	Mario Alejandro Carpio Saavedra
370	13175282-2	Cristian Fernando Zuluaga Peñaloza
371	13176156-2	Abel Arturo Rojas Portilla
372	13178247-0	Geral Alexander Tatan Flores
373	13178345-0	Horacio Alberto Briceño Lemus
374	13178894-0	Javier Enrique Argandoña Barraza
375	13180483-0	Felix Mauricio Maluenda Araya
376	13180811-9	Erick Alejandro Jamett Jamett
377	13181106-3	Cristian Ernesto Godoy Aliaga
378	13184767-K	Alexis Andres Molina Rojas
379	13186090-0	Rodrigo Alejandro Araya Nanjari
380	13188773-6	Maria Soledad Cortes Paz
381	13193214-6	Rigoberto Alfonso Alvarado Toledo
382	13193217-0	Alfredo Antonio Gomez Carmona
383	13212365-9	Patricio Orlando Lillo Herrera
384	13213213-5	Sergio Nicolás Araya Quispe
385	13214651-9	Richard Ronald Echeverria Garcia
386	13216022-8	Manuel Antonio Vicencio Araya
387	13216665-K	Michel Gabriel Llave Rojas
388	13216681-1	Victor Andres Villagra Cerezo
389	13216754-0	Francisco Antonio Campillay Campillay
390	13216772-9	German Enrique Salfate Barraza
391	13217091-6	Roberto Rodrigo Rojas Huerta
392	13217347-8	Jorge Grinolfo Rojas Zepeda
393	13218599-9	Guillermo Patricio Rivera Flores
394	13218837-8	Andres Ricardo Carvajal Bravo
395	13219244-8	Johnny Daniel Iriarte Castillo
396	13219252-9	Miguel Angel Cayo Gonzalez
397	13219276-6	Oscar Manuel Ruz Calderon
398	13219581-1	Ivan Alejandro Buguño Covarrubias
399	13219837-3	Humberto Antonio Astudillo Letelier
400	13220096-3	Andres Alejandro Astudillo Mercado
401	13220158-7	Alfredo Alejandro Vergara Ruiz
402	13220476-4	Cristian Alejandro Manquez Pizarro
403	13220635-K	Patricio Omar Diaz Diaz
404	13220683-K	Luis Antonio Sapiain Godoy
405	13220758-5	Alberto Esteban Gallo Irribarren
406	13222135-9	Enrique Alejandro Maldonado Sosa
407	13222715-2	Hans Sebastian Oliva Bravo
408	13222792-6	Andres Roberto Rosas Rojas
409	13224099-K	Sergio Andres Salinas Contreras

410	13261014-2	Juan Carlos Contreras Gutierrez
411	13261722-8	Eric Anstrong Douglas Rojas
412	13265968-0	Claudio Esteban Verdugo Ortiz
413	13327136-8	Maiko Alexis Figueroa Meriño
414	13327725-0	Javier Andres Olivares Licuime
415	13327998-9	Waldo Andres Arancibia Araya
416	13356746-1	Darwin César Bustamante Guzmán
417	13357540-5	Miguel Angel Castillo Palacio
418	13357618-5	Cesar Fabricio Pasten Soza
419	13357637-1	Hector Fabian Archiles Godoy
420	13359645-3	Luis Danilo Tapia Jorquera
421	13361638-1	Jose Antonio Morales Gallardo
422	13364920-4	Luis Fernando Foix Avila
423	13365131-4	Jorge Alexis Rojas Lopez
424	13385753-2	Claudio Marcelo Roca Lagos
425	13413672-3	Marco Antonio Rodriguez Salamanca
426	13414773-3	Juan Carlos Pozo Figueroa
427	13416890-0	Emilio David Mamani Cruz
428	13417947-3	Roberto Carlos Campusano Galván
429	13418783-2	Cristian Alejandro Adones Saavedra
430	13418829-4	Pedro Fabian Aguirre Castro
431	13418996-7	Rodrigo Orlando Alcalde Chaile
432	13419318-2	Rodrigo Ignacio Villarroel Guarda
433	13421784-7	Mauricio Escobar Yañez Escobar
434	13422309-K	Luis Jose Patricio Ortega Ortuya
435	13422821-0	Iver Lee Alday Valdes
436	13423568-3	Cesar Manuel Maureira Salazar
437	13424216-7	Rodrigo Hernan Lopez Rojas
438	13425310-K	Jorge Richard Berenguela Aguirre
439	13425722-9	Cesar Daniel Cerda Araya
440	13427562-6	Cristian Andres Quiñones Mendoza
441	13433733-8	Francisco Javier Fontecilla Corbett
442	13449528-6	Genaro Antonio Cerda Navarro
443	13472194-4	German Eduardo Pino Aguilar
444	13504268-4	Eduardo Adolfo Fernandez Valenzuela
445	13529525-6	Manuel Antonio Carrizo Aquilera
446	13530036-5	Christian Alejandro Bugueño Aguirre
447	13530490-5	Carlos Enrique Alarcon Gonzalez
448	13531127-8	Henry Nelson Acosta Leyton
449	13532255-5	Cristian Lara Pizarro Zepeda
450	13533792-7	Alejandro Martin Espinoza Carrizo

451	13535495-3	Miguel Mauricio Aguirre Adones
452	13537928-K	Michael Aguilera Arredondo
453	13632359-8	Richard Paul Robles Araya
454	13632477-2	Cristian Martin Suazo Ardiles
455	13632726-7	Sergio Andres Rojo Tabilo
456	13633095-0	Tania Johanna Lopez Aguilera
457	13633365-8	Guillermo Arnoldo Herrera Araya
458	13641746-0	Roberto Luis Varas Larraguibel
459	13642338-K	Maribel Elisa Aguirre Michea
460	13642352-5	Abel Reinaldo Gutierrez Guacucano
461	13642365-7	Jorge Enrique Barraza Valdes
462	13642522-6	Javier Edmundo Corrales Mujica
463	13642729-6	Victor Daniel Melin Orrego
464	13643085-8	Sara Miriam Araya Palma
465	13643370-9	Sergio Silviño Gonzalez Solar
466	13643428-4	Jorge Andres Cortes Jil
467	13643997-9	Nidia Alejandra Johnson Esquivel
468	13644187-6	Alexis Jesus Neyra Yañez
469	13644734-3	Vicente Fabian Bizjak Araneda
470	13644904-4	Patricio Alejandro Lanyon Cuevas
471	13644970-2	Carlos Hernan Farias Brante
472	13644983-4	Arturo Enrique Araya Tello
473	13645567-2	Oscar Fernando Gomez Luengo
474	13646122-2	Claudio Albert Barahona Espinoza
475	13649307-8	Marcelo Alberto Pinto Alquinta
476	13649703-0	Julio Andres Gomez Campusano
477	13650860-1	Enzo Richard Arancibia Vera
478	13659838-4	Alfonso Enrique Concha Valdes
479	13743178-5	Gustavo Adolfo Pollanco Castillo
480	13745058-5	John Paul Casanga Peñaloza
481	13745296-0	Mauricio Enrique Ortuya Fernández
482	13745699-0	Pedro Mauricio Veliz Castillo
483	13746395-4	David Emilio Contreras Diaz
484	13746688-0	Manuel Alejandro Lafferte Cortes
485	13747356-9	Wilson Alejandro Torres Cortes
486	13747419-0	Pedro Alejandro Paolini Cortes
487	13747559-6	Jose Rodrigo Tabilo Michea
488	13747753-K	Juan Gary Jofre Rojas
489	13749282-2	Alvaro Alexis Diaz Pallauta
490	13749576-7	Cristian Blasdimiro Pereira Jorquera
491	13753392-8	Ciro Enrique Moreno Farias

492	13759292-4	Jose Ramon Peña Palavecinos
493	13759602-4	Marcelo Moises Plaza Plaza
494	13760156-7	Claudio Alberto Mondaca Zepeda
495	13760161-3	Victor Hugo Castro Ossandon
496	13761636-K	Mario Alberto Gonzalez Lopez
497	13776200-5	Felipe Alejandro Meneses Caro
498	13794022-1	Cesar Antonio Toledo Lopez
499	13819397-7	Hector Andres Burgos Gatica
500	13858372-4	Luis Octavio Toloza Bustos
501	13863997-5	Juan Manuel Hinojosa Chinga
502	13866467-8	Ignacio Rodrigo Farias Cuello
503	13867156-9	Rodrigo Jose Diaz Cubillos
504	13868184-K	Ioannis Alexander Psijas Trigo
505	13868577-2	Rodrigo Jacob Villar Alcalde
506	13868734-1	Jaime Avelino Sepulveda Vera
507	13868750-3	Erasmo Alejandro Araya Ardiles
508	13869272-8	Rodrigo Antonio Rojas Rojas
509	13869819-K	Juan Pablo Valdebenito Palma
510	13870653-2	Jorge Antonio Collante Avalos
511	13870736-9	Daniel Antonio Toledo Vega
512	13870754-7	Cesar Enrique Veliz Maturana
513	13870840-3	Mario Alexander Camacho Toledo
514	13870888-8	Sergio Andres Gonzalez Rivera
515	13871552-3	Jose Antonio Quintreman Lara
516	13872865-K	Alexander Mauricio Iriarte Jimenez
517	13873682-2	Ricardo Andres Carrasco Guerra
518	13873803-5	William Eduardo Vasquez Robledo
519	13874587-2	Luis Alejandro Ibañez Plaza
520	13884122-7	Alvaro Eduardo Verdugo Ortiz
521	13889846-6	Pedro Jesus Nuñez Astudillo
522	13890031-2	Marco Antonio Barrera Ramirez
523	13905082-7	Jaime Sebastian Fuentes Molina
524	13941699-6	Jose Antonio Sepulveda Olivos
525	13954165-0	Carlos Mauricio Carrasco Sanhueza
526	13972962-5	Rodrigo Eduardo Rivera Salazar
527	13973553-6	Rodrigo Enrique Aquirre Gonzalez
528	13976511-7	Claudio Andres Cortes Miranda
529	13986427-1	Moises Bernabe Segura Saavedra
530	14011416-2	Gerardo Alfredo Alvarez Chavez
531	14098222-9	Patricio Alejandro Muñoz Amaya
532	14099150-3	Cesar Alejandro Muñoz Torres

533	14099649-1	Cristobal Alfredo Tello Cortes
534	14100206-6	Cristian Alejandro Soto Donaie
535	14102176-1	Francisco Javier Pacaje Chuquichambi
536	14102882-0	Luis Eduardo Cruz Anza
537	14103619-K	Eduardo Rodrigo Barrios Vera
538	14104500-8	Francisco Guillermo Araya Arenas
539	14105577-1	Freddy Aurelio Blas Villanueva
540	14108571-9	Cristian Rodrigo Gonzalez Orrego
541	14108817-3	Claudio Alejandro Huerta Vera
542	14109161-1	Claudio Andres Lillo Guajardo
543	14109461-0	Roman Alexis Moreno Cortes
544	14109799-7	Marcelo Navid Araya Araya
545	14109849-7	Euclides Araya Mandiola
546	14110977-4	Cristhian Alejandro Olivares Ordenes
547	14111275-9	Gwendolyne Del Carmen Videla Vasallo
548	14111893-5	Juan Gregorio Soto Gomez
549	14112642-3	Pablo Arnoldo Suazo Villagran
550	14112824-8	Lester Alejandro Diaz Navarrete
551	14112951-1	Mauricio Alonso Pinto Concha
552	14113501-5	Cristhian Andres Ortiz Zarate
553	14113888-K	Jorge Antonio Leyton Vera
554	14113935-5	Juan Rolando Rivera Castro
555	14114379-4	Carlos Segundo Jimenez Castro
556	14115543-1	Cristian Alberto Solar Pizarro
557	14117140-2	Claudio Patricio Cerda Vergara
558	14156110-3	Eduardo Andres San Martin Ortiz
559	14185084-9	Carlos Marcelo Bustos Rojas
560	14186542-0	Janson Cristopher Candia Maldonado
561	14229816-3	Fabian Antonio Delgado Macias
562	14287450-4	Jorge Wladimir Carvajal Cubillos
563	14294766-8	Ramon Enrique Acuña Gallegos
564	14296484-8	Franco Eduardo Castillo Zuloaga
565	14309267-4	Jose Luis Santos Nava
566	14313337-0	Rodolfo Alfredo Troncoso Vega
567	14325336-8	Jorge Adrian Marmolejo Riquelme
568	14354047-2	German Eduardo Vargas Gonzalez
569	14355454-6	Sergio Edgardo Castro Ochoa
570	14363550-3	Cristian Francisco Catalan Bustos
571	14366477-5	Danixa Raquel Gonzalez Dinamarca
572	14385844-8	Jose Luis Isasmendi Rivera
573	14396347-0	Cristian Raul Gonzalez Reyes

574	14404584-K	Alex Christian Peña Villa
575	14426253-0	Cristian Eduardo Cruz Macaya
576	14463476-4	Daniel Hernan Ibacache Henriquez
577	14466228-8	Jose Antonio Diaz Vasquez
578	14478043-4	Abelardo Segundo Torres Calabaceros
579	14490917-8	Cristian Mauricio Moreno Murua
580	14493312-5	Luis Daniel Chavez Matamala
581	14517737-5	Erman Alejandro Sanchez Echiburu
582	14542970-6	Juan Manuel Guerrero Guerrero
583	14543953-1	Adolfo Mamani Anza
584	14553837-8	Marisol Karina Leiva Castillo
585	14567477-8	Boris Rodrigo Flores Tenorio
586	14567916-8	Ricardo Antonio Moreno Lehner
587	14570077-9	Patricio Alejandro Veliz Huidobro
588	14574547-0	Natalia Luz Seguel Seguel
589	14575736-3	Ronny Emilio Martinez Bautista
590	14582468-0	Alejandro Andres Mancilla Diaz
591	14582963-1	Christian Alexis Zuleta Hernandez
592	14587486-6	David Alonso Hidalgo Olivares
593	14588040-8	Angel Alejandro Lopez Guerrero
594	14597478-K	Claudio Andres Palma Mostafa
595	14597906-4	Jose Roberto Ramos Saldias
596	14599887-5	Miguel Alejandro Soto Salinas
597	14601662-6	Guillermo Antonio Cortes Cortes
598	14612098-9	Hernán Enrique Lara Venegas
599	14612235-3	Jose Antonio Vergara Rozas
600	14744929-1	Luis Adolfo Canaza Presbitero
601	14754232-1	Saul Eduardo Anza Copa
602	14902900-1	Nelson Gabriel Nancul Olivares
603	15006532-1	Rolando Harnaldo Aguilar Gilberto
604	15008068-1	Cristobal Leonardo Mamani Correa
605	15008845-3	Ruben Orlando Araya Mardoñez
606	15011087-4	Marcela Karina Yanca Velasquez
607	15011187-0	Claudio Armando Morales Castro
608	15012419-0	Margarita Isabel Bahamondes Herrera
609	15014279-2	Miguel Alejandro Vega Pizarro
610	15014855-3	Pedro Leonel Blamey Barrientos
611	15017002-8	Javier Antonio Perez Caro
612	15017364-7	Walter Armando Morales Barrera
613	15017525-9	William Efrain Gallardo Pereira
614	15017572-0	Cristian Rodrigo Reindus Abarca

615	15017946-7	Hermann Rodolfo Castillo Ortiz
616	15018384-7	Luis Eduardo Colome Rojas
617	15018402-9	Rolando Enrique Siede Rudolffi
618	15018416-9	Rodrigo Moises Barriga Carmona
619	15019563-2	Ronald Andres Del Canto Valencia
620	15019814-3	Carlos Cristian Ortiz Alvarez
621	15019818-6	Luis Mauricio Vergara Cofre
622	15020015-6	Luis Alberto Nuñez Valenzuela
623	15020203-5	Gabriel Alejandro Bugueño Aguirre
624	15020545-K	Rodrigo Sabino Ramos Ledezma
625	15020655-3	Antonio Alejandro Delgado Iglesias
626	15021090-9	Ulises Andres Psijas Trigo
627	15021326-6	Jorge Manuel Sepulveda Arredondo
628	15021516-1	Jose Bernardo Reyes Cortes
629	15021575-7	Roberto Andres Vega Flores
630	15022352-0	Cristian Alexis Guajardo Rottelly
631	15022866-2	Reynaldo Antonio Rivera Bruna
632	15023151-5	Dante Alexander Peroncini Alcaraz
633	15024131-6	Diego Eduardo Caceres Basualto
634	15024526-5	Jonathan Rodrigo Diaz Rojas
635	15024678-4	Marlene Ginette Rivera Alvarado
636	15024773-K	Alex Eduardo Cereceda Araya
637	15025156-7	Michael Williams Christi Palacios
638	15025799-9	Jose Andres Perez Ramos
639	15026016-7	Danny Andres Cepeda Aviles
640	15027601-2	Wilme Oliver Narea Paredes
641	15031690-1	Ariel Christopher Tapia Meza
642	15033270-2	Juan Francisco Parra Diaz
643	15033450-0	Rodrigo Andres Bustillos Aguirre
644	15040566-1	Albert Andres Gamboa Olivares
645	15040645-5	Jose Luis Ossandon Cortes
646	15042970-6	Jusef Felipe Araya Luna
647	15044739-9	Darnney Alan Cofre Cofre
648	15046825-6	Hugo Luis Madrid Maldonado
649	15052083-5	Juan Carlos Soruco Díaz
650	15054723-7	Sergio Andres Lopez Araya
651	15058882-0	Jhans Wladimir Altamirano Villalobos
652	15064939-0	Sergio Andres Lavanderos Arancibia
653	15091307-1	Cristobal Sebastian Urtubia Torres
654	15173730-7	Alvaro Esteban Vejar Lopez
655	15219166-9	Carlos Alberto Furet Leiva

656	15346626-2	Carlos Andres Ortiz Valenzuela
657	15445265-6	Hernan Andres Apablaza Campos
658	15447473-0	Jose Miguel Leiva Roa
659	15469472-2	Felipe Santiago Almendras Almendras
660	15500964-0	Daniel Alberto Poblete Navarro
661	15501043-6	Daniel Eduardo Toro Gatica
662	15501176-9	Rony Ronal Cofre Nuñez
663	15501339-7	Daniel Alejandro Contador Leon
664	15510813-4	Ruben Alejandro Valdivia Rojas
665	15513930-7	Claudio Andres Arias Santibañez
666	15514620-6	Victor Manuel Cereceda Rodriguez
667	15514948-5	Patricio Eduardo Chacana Chacana
668	15574234-8	Juan Carlos Contreras Ramos
669	15593954-0	Rolando Andres Veliz Cubillos
670	15596279-8	Julio Fernando Carmona Carmona
671	15610966-5	Guilmar Ademir Flores Astorga
672	15625458-4	Juan Enrique Garrido Rosas
673	15668151-2	Johnny Alejandro Wachtendorff Segura
674	15673867-0	Esteban Alejandro Osorio Ordenes
675	15674137-K	Alejandro Esteban Araos Rivera
676	15678458-3	Erick Mauricio Farias Brante
677	15680303-0	Cristian Andres Martinez Urizar
678	15682118-7	Nelson Alfonso Alvarado Cardenas
679	15685836-6	Enzo Bruno Naccarino Jamett
680	15690240-3	Jorge Andres Alfaro Alfaro
681	15690692-1	Evelyn Johanna Rubina Tolosa
682	15691314-6	Victor Daniel Alcota Hoyos
683	15692034-7	Claudio Antonio Ruiz Nuñez
684	15692294-3	Eduardo Nemesio Corona Garcia
685	15741077-6	Gabriel Andres Herrera Alvarez
686	15761528-9	Juan Jose Herrera Muñoz
687	15769310-7	Raul Edgardo Echeverria Urqueta
688	15799372-0	Luis Sebastian Leon Bravo
689	15812143-3	Francisco Javier Paez Velasco
690	15812318-5	Claudio Hernán Cortez Narvaez
691	15812609-5	Freddy Fernando Jaiña Barrionuevo
692	15812948-5	Ernesto Jesus Cortes Ramos
693	15813389-K	Cristian Leonardo Rivera Farias
694	15813401-2	Jonathan Manuel Ríos Aracena
695	15813831-K	Jonathan Alejandro Vergara Tello
696	15813946-4	Patricio Andres Rivas Zaraza

697	15832581-0	Pedro Alejandro Almeida Suarez
698	15834953-1	Rafael Esteban Valdes Reyes
699	15852682-4	Jerson Andres Betancur Betancur
700	15869628-2	Elias Emilio Donaire Donaire
701	15870493-5	Gonzalo Alberto Araya Diaz
702	15885271-3	Eduardo Arturo Godoy Paez
703	15885421-K	Francisco Carlos Cuadra Molina
704	15909937-7	Ricardo Andres Mondaca Mondaca
705	15924271-4	Juan Jose Paycho Ticona
706	15925239-6	Cristian Andres Piñones Piñones
707	15968586-1	Michael Alfonso Bugueño Veliz
708	15975072-8	Jonathan Rodrigo Adones Saez
709	15975495-2	Luis Eduardo Carmona Avalos
710	15975664-5	Jorge Scary Zavala Soza
711	15975926-1	Clara de la Cruz Alarcon Gonzalez
712	15979398-2	Jhonny Richard Espinoza Barraza
713	15982927-8	Juan Carlos Tello Streeter
714	15990247-1	Hugo Celso Castro Lucas
715	16037496-9	Eduardo Edison Ramírez Peña
716	16051283-0	Ariel Alejandro Alvarez Diaz
717	16051643-7	Jeremias Marcelino Arevalo Donaire
718	16052900-8	Eduardo Paulino Araya Casanova
719	16055554-8	Carlos Andres Bahamondes Fletcher
720	16055799-0	Mauricio Andres Zavala Lamas
721	16057284-1	Maycol Segundo Flores Catalan
722	16082029-2	Roberto Esteban Guerrero Araya
723	16132810-3	Alexis Alejandro Moya Moya
724	16133668-8	Andres Heriberto Valenzuela Arqueros
725	16135112-1	Mario Ivan Nuñez Manquez
726	16135537-2	Nelson Andres Bravo Barraza
727	16136086-4	Patricio Cristian Rubina Tolosa
728	16142987-2	Eduardo Andres Aguilar Saez
729	16183630-3	Efrain Jared Gonzalez Paez
730	16184089-0	Cristhofer Alfonso Fritis Flores
731	16187785-9	Daniel Francisco Pizarro Rojas
732	16189208-4	Luis Fernando Cordes Zepeda
733	16204278-5	Claudio Antonio Vergara Sepulveda
734	16226817-1	Javier Andres Astudillo Valdes
735	16248848-1	Adrian Elias Ulloa Rojas
736	16249750-2	Paolo Alessandro Diaz Pedemonte
737	16282352-3	Cristobal Alexis Duran Cabello

738	16283260-3	Gerardo Andres Godoy Muñoz
739	16299525-1	Alejandro Antonio Ossandon Muñoz
740	16307011-1	Eduardo Francisco Sarmiento Rojas
741	16307114-2	Nolberto Patricio Castillo Talandianos
742	16313625-2	Gregory Paul Magna Ahumada
743	16326021-2	Luis Francisco Varas Lopez
744	16349808-1	Juan Alberto Moroso Mamani
745	16350367-0	Jonathan Daniel Aguirre Castro
746	16351696-9	Camilo Javier Araya Martinez
747	16351786-8	Mario Ignacio Choque Reyes
748	16389966-3	Belemis Francisco Javier Olea Pol
749	16399739-8	Eduardo Arturo Moreno Farias
750	16423135-6	Claudio Alexander Osos Palma
751	16436568-9	Ricardo Mitchel Paredes Hernandez
752	16436808-4	Pablo Andres Gomez Briceño
753	16437191-3	Juan Eduardo Muñoz Galvez
754	16437311-8	Veronica Soledad Fuenzalida Gallardo
755	16437521-8	Michael Esteban Peñailillo Cuevas
756	16438317-2	Alexander Andres Ibacache Garin
757	16438485-3	Andrés Antonio Romero Romero
758	16439209-0	Javier Alejandro Becerra Espinoza
759	16452331-4	Victor Sebastian Aviles Matcovich
760	16452621-6	Christopher Michael Tapia Martinez
761	16489040-6	Carlos Andrés Oyarzun Donoso
762	16492820-9	Cristian Alexis Martinez Lara
763	16526676-5	Carlos Vittorio Pierre Bassi Lopehandia
764	16535040-5	Leonardo Esteban San Martin Labra
765	16549051-7	Herman Patricio Nuñez Pizarro
766	16549603-5	Mauricio Alejandro Mondaca Ledezma
767	16592164-K	Eric Rodrigo Navarro Solar
768	16593320-6	Mauricio Andres Garcia San Martin
769	16663190-4	Luis Fernando Carrasco Magna
770	16671686-1	Héctor Eduardo Paez Ramirez
771	16671761-2	Miguel Angel Arvigo Zamorano
772	16678992-3	Bastian Rodolfo Donoso Osorio
773	16688946-4	Eric Edward Rodriguez Lamas
774	16703419-5	Danilo Andres Castillo Castro
775	16703650-3	Jonathan Andres Bruce Leon
776	16704132-9	Cristian Alejandro Segovia Miranda
777	16704695-9	Hugo Antonio Cortes Aguilar
778	16705244-4	Marcelo Javier Vargas Miranda

779	16705459-5	Erwins Eduardo Rivera Palleros
780	16723453-4	Luis Manuel Campos Ramos
781	16780296-6	Victor Gabriel Ramirez Guerrero
782	16833856-2	Alexandro Antonio Gonzalez Marin
783	16866217-3	Felipe Rene Vega Rojas
784	16873922-2	Ivonne Monserrat Cortés Contreras
785	16874098-0	Octavio Javier Vargas Guzman
786	16898617-3	Eduardo Andres Ramirez Urra
787	16912648-8	Rolando Ignacio Uribe Cisternas
788	16916947-0	Fabian Esteban Cisternas Chaparro
789	16926523-2	Nolberto Alejandro Avendaño Villarroel
790	16974151-4	Pablo Alberto Ugalde Solis
791	17015505-K	Elisama Andres Balcazar Flores
792	17016628-0	John Henry Urrutia Bonilla
793	17017714-2	Franco Helmut Carrasco Ahumada
794	17018293-6	Tenison Alejandro Araya Escobar
795	17019297-4	Carol Alejandro Olivares Chavarría
796	17019351-2	Roberto Carlos Jorquera Vergara
797	17020023-3	Oscar Mario Navia Rivera
798	17020531-6	Jose Miguel Pimentel Pozo
799	17038908-5	Victor Andres Funes Alvarado
800	17041051-3	Nidia Stephanie Urrea Figueroa
801	17095251-0	Oscar Arturo Fumey Herrera
802	17096399-7	Luis Francisco Martinez Lozano
803	17097255-4	Sergio Arturo Cayo Quihuata
804	17112331-3	Javier Enrique Castillo Michea
805	17113152-9	Jhoan Luis Olivares Rivera
806	17131838-6	Luis Alfredo Rivero Vasquez
807	17179864-7	Victor Alfonso Morales Oribe
808	17190004-2	Eduardo Javier Perez Tapia
809	17191254-7	Michael Jorge Carmona Lara
810	17205381-5	Ruben Antonio Ledesma Caniguante
811	17205770-5	John Nilmon Arellano Gonzalez
812	17207774-9	Katia Andrea Lopez Lagos
813	17266389-3	Camilo Andres Tobar Ortiz
814	17273773-0	Cindy Rocio Carvajal Carvajal
815	17279820-9	Andrés Jesus Alvarez Barrientos
816	17313501-7	Chi Lee Huang Araya
817	17325810-0	Ignacio Andres Martinez Espinosa
818	17329235-K	Hernan Adolfo Chacana Barrios
819	17330229-0	Johon Davies Wachtendorff Segura

820	17345361-2	Carlos Andres Caamaño Suarez
821	17370328-7	Jorge Raúl Acevedo Muñoz
822	17392048-2	Sebastian Ignacio Serey Valencia
823	17430986-8	Guillermo Rodrigo Tapia Ojeda
824	17433949-K	Hans Martin Schnettler Rivera
825	17436330-7	Edwards Alexis Araya Godoy
826	17437017-6	Dominique Alexandra Echeverria Vergara
827	17437553-4	Paulo Cesar Ovalle Castro
828	17438544-0	Joahn Manuel Salazar Olivares
829	17492607-7	Daniel Franco Patricio Flores Salinas
830	17535852-8	Sandra Lorena Bascuñan Herrera
831	17556852-2	Diego Ignacio Cortez Rojas
832	17589624-4	Nelson Nicolas Norambuena Salinas
833	17627397-6	Camilo Antonio Gonzalez Arancibia
834	17800520-0	Mario Leandro Valenzuela Baros
835	17936323-2	Luis Giovvanny Axel Maureira Diaz
836	18005571-1	Franco Sebastian Vergara Ahumada
837	18005627-0	Oscar Alejandro Esteban Pizarro
838	18233254-2	Diego Alfonso Seura Sanchez
839	18400478-K	Felipe Andres Lanas Lique
840	18520776-5	Andrés Nicolas Vallejo Bravo
841	18561430-1	Alam Bladimir Flores Bravo
842	18914039-8	Miguel Alejandro Ramos Seguel
843	19654522-0	Damian Alberto Gamboa Castillo
844	21607222-7	Edson Santos Lopez Colque
845	21815880-3	Mario William Quiroz Carrasco
846	21991408-3	Ricardo Manuel Alanoca Villar
847	22074362-4	Abrahan Casaut Nuñez

Recepción de Contrato Colectivo de Trabajo 2015 - 2018

NOMBRE: _____

RUT: _____

CARGO: _____

Mediante el presente acto certifico recepcionar copia del
Contrato Colectivo de Trabajo

Minera Spence S.A. y Sindicato De Trabajadores de
Empresa Minera Spence S.A.,

Firma del Trabajador

